

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

CIKA PATRICIA KALILA

202210420311048

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH MALANG

SKRIPSI

Disusun Oleh

CIKA PATRICIA KALILA

NIM. 202210420311048

Skripsi Ini Telah Disetujui

Tanggal 25 November 2025

Pembimbing



Sunardi, S.Kep.Ns., M.Kep

NIP.UMM. 11205080425

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan

Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang



Nur Anji, S.Kep., Ns., M.Kep., Ph.D

NIP.UMM. 11414100552

LEMBAR PENGESAHAN

“HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH MALANG”

SKRIPSI

Disusun Oleh:

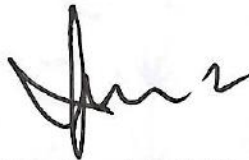
Cika Patricia Kalila

NIM: 202210420311048

Diuji pada tanggal:

Tanggal 7 Januari 2026

Penguji 1



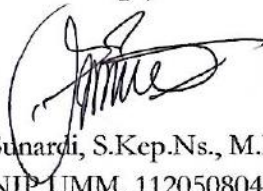
Prof. Dr. Yoyok Bakti Prasetyo,
M.Kep., Sp. Kom.
NIP.UMM 11203090405

Penguji 2



Zahid Fikri, S.Kep.,Ns.,M.Kep
NIP.UMM 11218030638

Penguji 3



Sunardi, S.Kep.Ns., M.Kep
NIP.UMM. 11205080425

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Malang



Dr. apt. Hidayah Rachmawati, S.SI.,Sp.FRS
NIDN 0713127102

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cika Patricia Kalila
NIM : 202210420311048
Program Studi : Ilmu Keperawatan
Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi
Dengan Kinerja Perawat Di
Rumah Sakit Muhammadiyah
Malang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Malang, 7 Januari 2026

Yang Membuat Pernyataan,



CIKA PATRICIA KALILA

NIM. 202210420311048

“HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH MALANG”

Cika Patricia Kalila*, Sunardi,

Yoyok Bekti Prasetyo, Zahid Fikri

e-mail: kalilacika6@gmail.com

Abstrak

Latar Belakang: Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong perawat untuk memberikan pelayanan yang optimal. Namun, dalam praktiknya, kinerja perawat sering kali dipengaruhi oleh berbagai aspek budaya organisasi yang belum sepenuhnya berjalan secara efektif. **Tujuan:** Menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di rumah sakit Muhammadiyah Malang. **Metode:** Penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 135 perawat. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner Organizational Culture Assessment Instrument untuk menilai budaya organisasi dan kuesioner penilaian kinerja perawat berdasarkan empat komponen utama, yaitu efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang paling dominan di rumah sakit adalah budaya Clan. Temuan lainnya menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja yang belum optimal. Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat dengan nilai p sebesar 0,036. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja perawat. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi yang positif sangat diperlukan untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Katakunci: Budaya Organisasi, Kinerja Perawat, Rumah Sakit

“THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND NURSE PERFORMANCE AT MUHAMMADIYAH HOSPITAL MALANG”

Cika Patricia Kalila*, Sunardi,

Yoyok Bekti Prasetyo, Zahid Fikri

e-mail: kalilacika6@gmail.com

Abstract

Background Organizational culture is an important factor that influences the quality of nursing services in hospitals. A positive organizational culture can create a supportive work environment, strengthen work motivation, and encourage nurses to deliver optimal healthcare services. However, in practice, the performance of nurses is often affected by various cultural aspects within the organization that do not function optimally. **Objective:** To determine the relationship between organizational culture and the performance of nurses at Universitas Muhammadiyah Malang Hospital. **Methods:** The study employed a quantitative design with a cross-sectional approach. Sampling was carried out using a simple random technique with a total of 135 nurses. Data collection was conducted using the Organizational Culture Assessment Instrument to measure organizational culture and a nurse performance assessment questionnaire based on four main components, namely effectiveness and efficiency, responsibility, discipline, and initiative. **Results:** The results show that the most dominant organizational culture in the hospital is the clan culture, which emphasizes collaboration and a family-like work atmosphere. Findings also indicate that a considerable number of nurses demonstrate suboptimal performance. Statistical analysis revealed a significant relationship between organizational culture and nurse performance, with a p-value of 0.036. **Conclusion:** This study concludes that organizational culture plays an essential role in shaping the behavior and performance of nurses. Strengthening a positive organizational culture is therefore necessary to improve the overall quality of nursing services in the hospital.

Keywords: Organizational culture, Nurse performance, Hospital

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi sebagai tugas akhir dari mata kuliah Metodologi Penelitian dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Muhammadiyah Malang” dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dalam pembuatan proposal penelitian ini tentu mendapatkan banyak dukungan dan arahan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada :

- a. Ibu Dr. apt. Hidajah Rachmawati, S.SI.,Sp.FRS. selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang.
- b. Ibu Nur Aini, S.Kep., Ns., M.Kep., Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Malang,
- c. Bapak Sunardi, S.Kep.Ns., M.Kep selaku Dosen Pembimbing skripsi atas ketulusan dan kesabaran membimbing sehingga penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.
- d. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Malang, yang telah dengan tulus mendidik, membimbing, dan memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan. Rasa hormat dan terima kasih atas dedikasi, dukungan, serta motivasi yang diberikan dalam proses akademik
- e. Teruntuk kedua orangtua tersayang, kepada support system terbaik dan panutanku ayahanda kastaman hadi, terimakasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, berkorban keringat, tenaga dan pikiran. Kepada wanita hebatku ibunda cicik endri wiguna yang tidak pernah henti-hentinya memberikan do'a dan kasih sayang yang tulus, pemberi semangat dan selalu memberikan dukungan terbaiknya sampai penulis dapat menyelesaikan tugas akhirnya.
- f. Kepada adik penulis, Lugas Aprillio yang selalu memberikan dukungan, doa dan motivasi kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya.
- g. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Terimakasih telah menjadi rumah

- untuk melepas keluh kesah, memberikan dukungan, kasih sayang, doa dan semangat, terima kasih telah menjadi bagian hidup penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
- h. Terima kasih untuk teman-teman sejawat yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga kita lulus tepat waktu dengan gelar sarjana.
 - i. Kepada diri saya sendiri Terima kasih telah bertahan sejauh ini, terima kasih telah berusaha dan tidak menyerah untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Bagi penulis, proposal penelitian ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar proposal penelitian ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi pihak yang berkepentingan pada umumnya terutama dalam bidang kesehatan.

Malang, 7 Januari 2026

Penulis



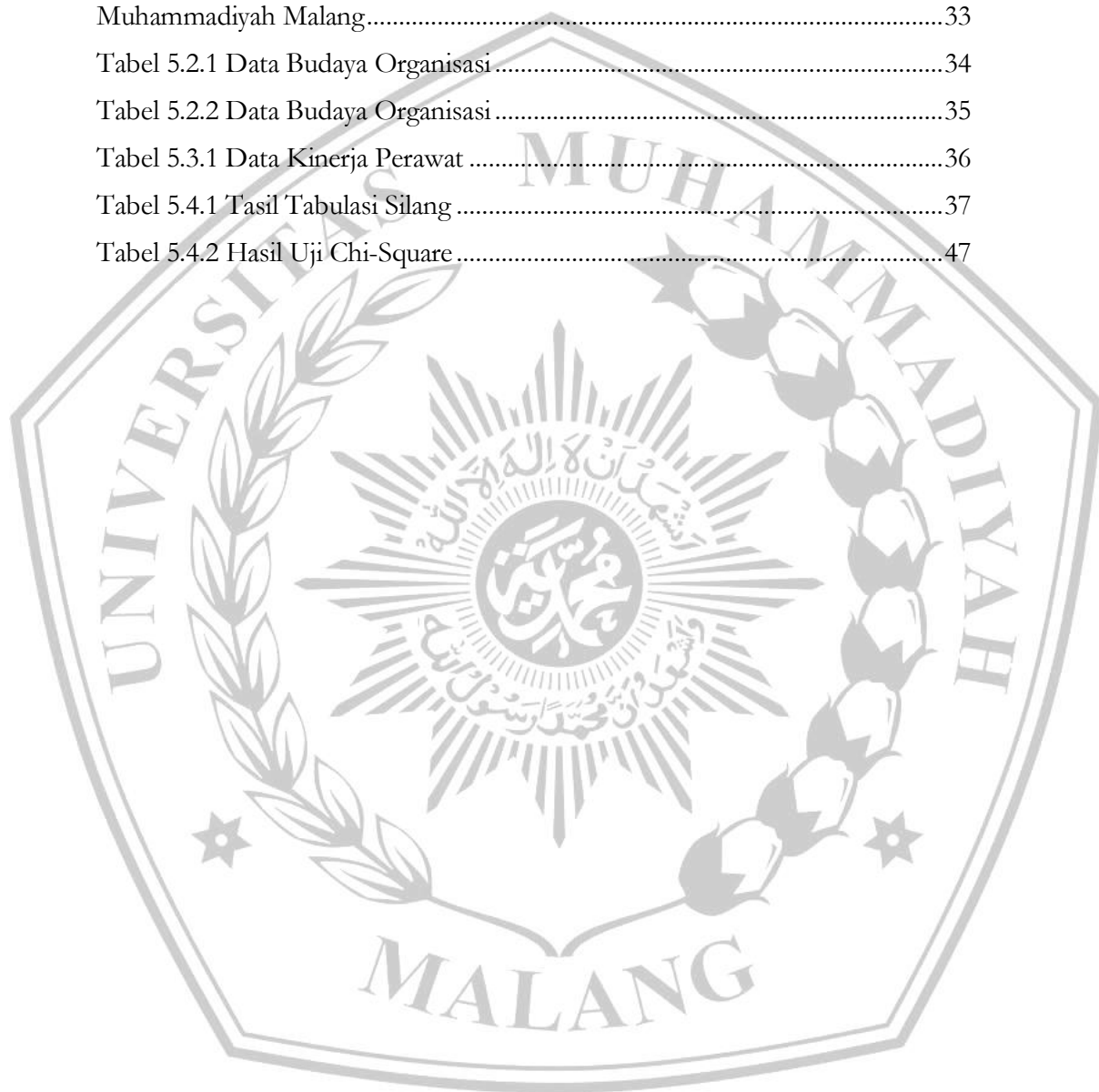
DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABLE.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.3.1 Tujuan Umum.....	3
1.3.2 Tujuan Khusus.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	4
1.4.2 Manfaat Praktis	4
1.4.3 Manfaat Sosial.....	4
1.4.4 Manfaat Bagi Rumah Sakit.....	5
1.5 Keaslian Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Budaya Organisasi.....	9
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	9
2.1.2 Jenis Budaya Organisasi.....	9
2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi	10
2.1.4 Elemen Budaya Organisasi	11
2.1.5 Indikator Budaya Organisasi.....	13
2.2 Kinerja	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	14
2.2.3 Penilaian Kinerja.....	17
2.2.4 Indikator Kinerja	20
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	21
3.1 Kerangka Konseptual.....	21
3.2 Hipotesis Penelitian	23
BAB IV METODE PENELITIAN.....	24

4.1 Desain Penelitian	24
4.2 Populasi, Tehnik sampling dan Sample	24
4.2.1 Populasi.....	24
4.2.2 Tehnik Sampling.....	24
4.2.3 Sampel.....	25
4.3 Variabel Penelitian	26
4.4 Definisi Operasional.....	27
4.5 Tempat Penelitian.....	28
4.6 Waktu Penelitian	28
4.7 Instrumen Penelitian	28
4.7.1 Kuesioner budaya organisasi.....	29
4.7.2 Kuesioner kinerja perawat.....	30
4.8 Prosedur pengumpulan data	30
4.9 Analisis Data.....	31
4.9.1 Analisis Univariat.....	31
4.9.2 Analisis Bivariat	32
BAB V HASIL PENELITIAN	33
5.1 Karakteristik Responden Perawat di RS Universitas Muhammadiyah Malang	33
5.2 Gambaran Budaya Organisasi RS Muhammadiyah Malang.....	34
5.3 Gambaran Kinerja Perawat RS Muhammadiyah Malang.....	36
5.4 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang.....	37
BAB VI PEMBAHASAN	39
6.1 Budaya Organisasi RS Muhammadiyah Malang.....	39
6.2 Kinerja Perawat RS Muhammadiyah Malang	44
6.3 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat RS Muhammadiyah Malang.....	46
6.4 Keterbatasan Penelitian.....	49
6.5 Implikasi Keperawatan.....	50
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
7.1 Kesimpulan	51
7.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	56

DAFTAR TABLE

Tabe 1.5 Keaslian penelitian	5
Tabel 4.4 Definisi Operasional.....	27
Tabel 4.7.2 Penilaian Skor Kinerja Perawat	30
Tabel 5.1.1 Karakteristik Responden Perawat yang bekerja di RS universitas Muhammadiyah Malang.....	33
Tabel 5.2.1 Data Budaya Organisasi	34
Tabel 5.2.2 Data Budaya Organisasi	35
Tabel 5.3.1 Data Kinerja Perawat	36
Tabel 5.4.1 Tasil Tabulasi Silang	37
Tabel 5.4.2 Hasil Uji Chi-Square.....	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit21



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Informed Consent.....	62
Lampiran 2 Lembar Data Demografi.....	65
Lampiran 3 Kuesioner Budaya Organisasi.....	67
Lampiran 4 Kuesioner Kinerja.....	70
Lampiran 5 ACC Judul.....	72
Lampiran 6 Lembar Konsultasi Bimbingan Skripsi.....	73
Lampiran 7 Angket Persetujuan.....	77
Lampiran 8 Uji Plagiasi.....	79
Lampiran 9 Transkrip Nilai.....	81
Lampiran 10 Sertifikat Layak Etik.....	84
Lampiran 11 Surat Izin Studi Pendahuluan.....	85
Lampiran 12 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	87
Lampiran 13 Hasil Rekap Data Demografi.....	88
Lampiran 14 Hasil Rekap Kuesioner Budaya Organisasi.....	94
Lampiran 15 Hasil Rekap Kuesioner Kinerja.....	105
Lampiran 16 Hasil Rekap Tabulasi Kuesioner Budaya Organisasi Dan Kinerja.....	117
Lampiran 17 Uji SPSS Chi Square.....	124
Lampiran 18 Poster.....	125
Lampiran 19 Angket Lembar Revisi.....	126
Lampiran 20 Dokumentasi Penelitian.....	127

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Talu, T. W. (2019). Hubungan Motivasi Dan Kompensasi dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
- Ahmad, S. N., Pangestu, P. D., & Hakim, F. (2020). Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di RSUP. Dr. Sitanala Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 156-166.
- Alimin. (2021). Pengaruh Organisasi Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Produktif Di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 56-77.
- Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas. *Jurnal Maneksi*, 332-338.
- Anggraini, & Santoso. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 45-52.
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 99-108.
- Aprilia, F., Samsir, & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 87-100.
- Asyharul, M., Mandasari, A. R., Zahratulfarhah, Afifah, Z. N., Jumawan, & Hadita. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan: Lingkungan Kerja Dan Kompensasi (Literatur Review). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 166-173.
- Ayunda, & Tri. (2019). Faktor Penghambat Penerapan Keselamatan Pasien Oleh Perawat Di Rumah Sakit.
- Bilqisa, S., Putrab, B. A., & Hellyanic, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 162-170.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Buchari, & Agustini. (2018). Postmodernisme dan Ideologi Budaya Nasional. *Jurnal Ilmiah Iqra'*.

- Dewi, N. L., Endiana, I. D., & Arizona, I. P. (2023). Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Leverage Dan Rasio Profitabilitas Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Manufaktur. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi*, 322-333.
- Faizaty, N. E., Oktavia, R. M., & Ilmawan, M. D. (2020). Implementasi Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Untuk Pemetaan Budaya Organisasi PT. Emen Indonesia (PERSERO) TBK Sebagai Rujukan Winning Culture. *Jurnal Manajerial*, 37-53.
- Faturahman, & Mukhamad, B. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 1-11.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*, 85-114.
- Goa, & Lorentius. (2017). Perubahan sosial dalam kehidupan bermasyarakat. *Jurnal Kateketik Dan Pastoral*, 53-67.
- Hadiarti, & Ekasiwi, W. (2018). Pengaruh budaya organisasi hirarki terhadap komitmen melalui iklim organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 409-415.
- Hairi, M. R., & Syahrani. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Journal Of Education*, 79-87.
- Haryanto. (2019). Pengaruh pendidikan profesi terhadap kemampuan clinical reasoning perawat. . *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 75-82.
- Irma M. Yahya, S. D. (2024). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna. *Jurnal Sains dan Kesehatan*, 130-138.
- Ismail, & Iriani. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 18-36.
- Janna, & Miftahul, N. (2020). Variabel dan skala pengukuran statistik.
- Jim Hoy Yam, R. T. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 96-102.
- Juliandari, N. K., Susila, G. P., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh kemandirian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel tahun 2016. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 43-51.

- Karyono, E., & Prastiwi, S. K. (2018). Pengaruh faktor individual dan psikologis terhadap kinerja pada karyawan perusahaan enzim area Jateng & DIY. *Jurnal EKA CIDA*, 78-99.
- Kasmir, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusnanto, Arifin, & Hidayati. (2020). Usia produktif dan implikasinya terhadap performa kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 12-20.
- Lase, & Manurung. (2020). Pengaruh budaya kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 112-120.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 21-45.
- Maimun, N., & Yelina, A. (2016). Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru The Performance Of Nursing In Hospital Bhayangkara Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 65-68.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mastamah, Werdati, S., & Oetam, A. (2023). Analisis Budaya Organisasi Tenaga Kesehatan Menggunakan Brand Equity Theory: Studi Deskriptif. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 47-52.
- Maulani, & Dasuki. (2015). Hubungan Pendidikan, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat RSUD H. Hanafie Muara Bungo. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 1-8.
- Muis, M. R., Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 9-25.
- Nabawi, A., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Implementasi Servant Leadership Dalam Organisasi: Pendekatan Systematic Literature Review. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 49-56.
- Naomi, K. N., Tewal, B., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh keterampilan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Massindo Sinar Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, 6096-6105.
- Nasution, & Lam'ah, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, 88-94.

- Nurendra, & Miranty, A. (2016). Peranan tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 1-12.
- Nurrachmah, & Sitti. (2024). Analisis strategi komunikasi dalam membangun hubungan interpersonal yang efektif. *Jurnal inovasi Global*, 265-275.
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ogiamien, L. O., & Izuagbe, R. (2016).). Impact of organisational and psychological factors on the job performance of personnel in private university libraries in South-South Nigeria. *Open Access Library Journal*, 1-14.
- Pratiwi, M. A. (2022). The Differences Between Theoretical Framework And Conceptual Framework In Scientific Reseach. *Jurnal Ide dan Dialog Indonesia*, 199-210.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 1606-1617.
- Putra, & Suwiprabayanti, I. A. (2017). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Model OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) pada Universitas XYZ. *Konferensi Nasional Sistem & Informatika*, 452-457.
- Putri, & Handiyani. (2021). Pengaruh kepemimpinan suportif terhadap motivasi dan kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 281-289.
- Putri, & Handiyani. (2021). Pengaruh kepemimpinan suportif terhadap motivasi dan kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 281-289.
- Ramadhan, & Fitria. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit pemerintah. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 23-31.
- Ramadhan, & Fitria. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit pemerintah. . *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 23-31.
- Rokhmah, N. A., & Anggorowati. (2017). Komunikasi Efektif Dalam Praktek Kolaborasi Interprofesi Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Journal of Health Studies*, 65-71.
- Rosyidi, & Hasyim, M. (2017). Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Bungah. *Jurnal Ummul Qura*, 1-12.

- Sari, & Supriyanto. (2019). Hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan dengan kepatuhan perawat terhadap standar prosedur operasional. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 45-53.
- Sari, M. T., Daryanto, & Putri, M. E. (2025). *Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Perawat di Rumah Sakit*. Jakarta: Nuansa Fajar Cemerlang Jakarta.
- Sari, M. T., Daryanto, & Putri, M. E. (2025). *Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit*. Jakarta: Nuansa Fajar Cemerlang Jakarta.
- Septian, & Esa. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito. *Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 655-662.
- Setyaningrum, P., Soelistya, R. a., Desembrianita, D. a., Noor, E. a., Salamah, A. a., & Umi. (2022). *Buku Ajar Evaluasi Kinerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Simamora, F. I., Panggabean, N. Z., Utami, P., Putra, H. B., & Nazla. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 43-53.
- Sinambela, & Poltak, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT bumi Aksara.
- Siregar, & Simamora. (2018). Pengaruh penataan tenaga keperawatan terhadap mutu pelayanan di ruang rawat inap. . *Jurnal Keperawatan Silampari*, 39-48.
- Siregar, S. S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Ecobisma*, 25-32.
- Sitorus, & Simamora. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. . *Jurnal Keperawatan Silampari*, 39-48.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 24-36.
- Suwarno, & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Transparansi Hukum*, 31-44.
- Syam, & Shofiana. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 128-152.

- Teng, & Akkase, H. B. (2016). Rasionalis Dan Rasionalisme Dalam Perspektif Sejarah. *Jurnal Ilmu Budaya*, 14-27.
- Utami, T., Romiko, & Yulia, S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhammadiyah. *Healthcare Nursing Journal*, 30-35.
- Verly Vernadeth, R. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pesanggrahan . *Journal of Hospital Management* , 440-449.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies*, 144-152.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, & Utami. (2019). Dominasi perempuan dalam profesi keperawatan dan implikasinya terhadap hubungan perawat–pasien. *Jurnal Keperawatan Global*, 102-110.
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2022). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 1-15.
- Yakup, A. P. (2019). Membangun Semangat Kerja Dengan Loyalitas Dan Kepercayaan Diri Pada Pegawai. *Bina Ekonomi*, 48-58.
- Zulkarnain. (2017). Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Bima. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 229-255.



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



FAKULTAS ILMU KESEHATAN

ILMU KEPERAWATAN

s1-keperawatan.umm.ac.id | s1-keperawatan@umm.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL DETEKSI PLAGIASI

Berdasarkan hasil tes deteksi plagiasi yang telah dilakukan oleh Biro Tugas Akhir Prodi Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang yang telah dilaksanakan pada 7/14/2025, pada karya ilmiah mahasiswa di bawah ini :

Nama : CIKA PATRICIA KALILA

Nim : 202210420311048

Prodi : Ilmu Keperawatan

Judul Naskah : Hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di rumah sakit muhammadiyah malang.

Jenis Naskah : Proposal Skripsi

Keperluan : Seminar Proposal

Hasilnya dinyatakan Memenuhi Syarat, dengan Rincian Sebagai Berikut :

No	Jenis Naskah	Maksimum Kesamaan	Hasil Deteksi
1.	Bab 1 (Pendahuluan)	10	10%
2.	Bab 2 (Tinjauan Pustaka)	25	23%
3.	Bab 3 & 4 (Kerangka Konsep / Metodologi)	35	32%
4.	Bab 5 & 6 (Hasil & Pembahasan)	15	
5.	Bab 7 (Kesimpulan & Saran)	5	
6.	Naskah Publikasi	25	

Keputusan : Lolos



Yang Mengetahui,

Edi Purwanto, MNg
Kaprosdi

Malang, 7/14/2025

Hormat Kami,

Muhammad Ari Arfianto, M.Kep.
Biro Skripsi

Catatan :
Pemeriksa : Mulyana S.Psi



Kampus I

Jl. Bandung 1 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 253 (Hunting)
F: +62 341 460 435

Kampus II

Jl. Bendungan Sutami No.188 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 149 (Hunting)
F: +62 341 582 060

Kampus III

Jl. Raya Tlogomas No 246 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 464 318 (Hunting)
F: +62 341 460 435
E: webmaster@umm.ac.id



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



FAKULTAS ILMU KESEHATAN

ILMU KEPERAWATAN

s1-keperawatan.umm.ac.id | s1-keperawatan@umm.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL DETEKSI PLAGIASI

Berdasarkan hasil tes deteksi plagiasi yang telah dilakukan oleh Biro Tugas Akhir Prodi Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang yang telah dilaksanakan pada 12/2/2025, pada karya ilmiah mahasiswa di bawah ini :

Nama : Cika Patricia Kalila
Nim : 202210420311048
Prodi : Ilmu Keperawatan

Judul Naskah : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Muhammadiyah Malang

Jenis Naskah : Skripsi

Keperluan : Seminar Hasil


Hasilnya dinyatakan Memenuhi Syarat, dengan Rincian Sebagai Berikut :

No	Jenis Naskah	Maksimum Kesamaan	Hasil Deteksi
1.	Bab 1 (Pendahuluan)	10	
2.	Bab 2 (Tinjauan Pustaka)	25	
3.	Bab 3 & 4 (Kerangka Konsep / Metodologi)	35	
4.	Bab 5 & 6 (Hasil & Pembahasan)	15	8%
5.	Bab 7 (Kesimpulan & Saran)	5	4%
6.	Naskah Publikasi	25	12%

Keputusan : Lolos



Yang Getahui,


Nur Aini, M.Kep., PhD
Kaprodi

Malang, 12/2/2025
Hormat Kami,


Muhammad Ari Arfianto, M.Kep.
Biro Skripsi

Catatan :
Pemeriksa : Mulyana S.Psi

