



**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
BERKELANJUTAN DI RUMAH SAKIT TIPE C**

JAKARTA TIMUR

(Komitmen Organisasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kinerja Berkelanjutan)

DISERTASI

OLEH

DICKY YULIUS PANGKEY

67119010009

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2022



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
BERKELANJUTAN DI RUMAH SAKIT TIPE C
JAKARTA TIMUR**

(Komitmen Organisasi, Kompetensi, Disiplin, Dan Kinerja Berkelanjutan)

DISERTASI

**Diajukan sebagai salah satu Syarat untuk Menyelesaikan Program
Studi Doktor Manajemen**

OLEH

DICKY YULIUS PANGKEY

67119010009

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2022

PENGESAHAN DISERTASI

Judul : STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAT KINERJA BERKELANJUTAN DI RUMAH SAKIT
TIPE C JAKARTA TIMUR

Nama : DICKY YULIUS PANGKEY

NIM : 67119010009

Program Studi : Doktor Manajemen

Tanggal : 28 September 2022

Mengesahkan

Promotor



(Prof. Dr. Masyhudzulhak, SE., MM)

Ko-Promotor I



(Dr. Indra Siswanti, MM.CRP)

Ko-Promotor II



(Dr. Ahmad Badawy Saluy, MM)

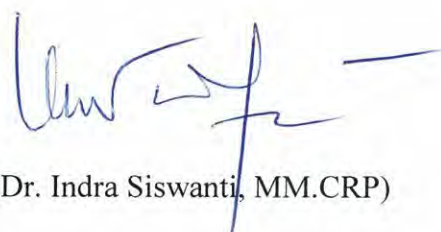
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si)

Ketua Program Studi Doktor Manajemen



(Dr. Indra Siswanti, MM.CRP)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap kinerja berkelanjutan Rumah Sakit X, Y, Z Tipe C di Jakarta Timur yang dimediasi oleh Budaya Organisasi dan Etos Kerja sebagai moderasi. Strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit X, Y, Z dalam penelitian ini menggunakan analisis dua jalur dan analisis prioritas strategi, dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Budaya Organisasi. Kompetensi Kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap Budaya Organisasi. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap Budaya Organisasi. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Berkelanjutan. Kompetensi Kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap Kinerja Berkelanjutan. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap Kinerja Berkelanjutan, Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap Kinerja berkelanjutan. Etos Kerja memoderasi memperkuat antara budaya organisasi dan kinerja berkelanjutan. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan secara tidak langsung melalui mediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Berkelanjutan, Kompetensi Kerja melalui mediasi Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Berkelanjutan, Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan melalui mediasi budaya organisasi terhadap Kinerja Berkelanjutan. Hasil analisis prioritas strategi pengelolaan sumber daya manusia adalah prioritas variabel budaya organisasi.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompetensi, Disiplin, Budaya Organisasi, Etos Kerja, Kinerja Berkelanjutan.

ABSTRACT

Study this aim to analyze the influence of Commitment Organization, Competence, Discipline Work on performance X, Y, Z Type C Hospital in East Jakarta mediated by Culture Organization and Ethos Work as moderation. Management strategy Hospital Human Resources X, Y, and Z in the study use analysis of two paths and analysis of strategic priorities, with an amount sample of as many as 150 respondents. Research results state that Organizational Commitment has a direct positive and significant effect on Culture Organization. Work Competence has a significant positive direct effect on Culture Organization. Work Discipline has a significant direct positive effect on Culture Organization. Organizational Commitment has a positive and significant direct effect on Sustainable Performance. Work Competence has a direct and significant positive effect on Sustainable Performance. Work Discipline has a direct and significant positive effect on Sustainable Performance, Organizational Culture has a direct and significant positive effect on Performance sustainable. Work ethic moderate strengthens Among culture organization and performance sustainability. Organizational Commitment has a positive and insignificant influence indirectly through the mediation of Organizational Culture on Sustainable Performance, Work Competence through mediation Organizational Culture is influential no significant indirectly directly to Sustainable Performance, Work Discipline has a significant positive effect through mediation culture organization towards Sustainable Performance. Analysis result management strategy priorities source power a man is priority variable culture organization.

Keywords: Commitment Organization, Competence, Discipline, Culture Organization, Ethos Work, Sustainable Performance.

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Dicky Yulius Pangkey
NIM : 67119010009
Program Studi : Pascasarjana Doktoral Manajemen SDM

dengan judul

“Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan di Rumah Sakit Tipe C Jakarta Timur”,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 18/10/2022, didapatkan nilai persentase sebesar 11 %.

Jakarta, 18 Oktober 2022

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Arie Pangudi, A.Md

PENYATAAN KEASLIAN/ORIGINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam disertasi ini :

Judul Disertasi : **Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan Di Rumah Sakit Tipe C Jakarta Timur (Komitmen Organisasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kinerja Berkelanjutan).**

Nama : Dicky Yulius Pangkey

NIM : 67119010009

Program Studi : Doktor Manajemen / MSDM

Tanggal :

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapang, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing Disertasi yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarnya

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta.....



Dicky Yulius Pangkey

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan YME atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal disertasi ini dengan judul **“Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan Di Rumah Sakit Tipe C Jakarta Timur (Komitmen organisasi, kompetensi, disiplin dan kinerja)”** dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Doktor pada program Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana.

Penyusunan proposal disertasi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterimakasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal disertasi ini terutama kepada :

1. Prof. Dr. H. Masyhudzulhak Djamil, SE, MM, sebagai promotor yang telah bersabar dalam membimbing saya dan selalu mengajak berbuat baik
2. Dr. Indra Siswanti, MM sebagai Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta, dan sebagai co-promotor I yang selalu responsive dalam membimbing saya dalam penulisan
3. Dr. H. Ahmad Badawi Saluy, MM, selaku co-promotor II yang selalu mendukung dan membantu dalam penyelesaian proposal disertasi ini,
4. Prof. Dr. Andi Adriansyah, M.Eng, sebagai Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta.
5. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta
6. Dr. Aldina Shiratina, M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana
7. Prof. Dr. Willy Arafah, MM sebagai Penguji Luar Universitas
8. Prof. Dr. Apollo, M.Si.Ak sebagai Perwakilan Guru Besar Universitas Mercu Buana
9. Dr. Kasmir, MM sebagai penguji luar komisi

10. Segenap Dosen di Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang memberikan kontribusi dalam proses pembelajaran.
11. dr. Geraldien Noiscelly Damping, SpKJ sebagai istri yang selalu mendukung
12. Bpk Franky Abraham Pangkey, SE dan Rosmeli Pangkey, Amd sebagai ayah dan Ibu Kandung yang selalu mendukung
13. dr. Charles Evert Damping, SpKJ (K) dan Kolonel. Marice Damping, MARS sebagai Ayah dan Ibu Mertua yang selalu mendukung
14. Deisy Agmelia Pangkey, S.Kom, M.Kom; Cranner, S.Kom; Deddy Joshua Pangkey, ST, MM; Gerald Damping, S.Sos; dan Decky Agrianto, Amd sebagai para adik yang selalu mendukung
15. Keluarga Besar Pangkey dan Keluarga Besar Damping yang selalu memberikan motivasi dalam menjalani studi Doktoral.
16. Bapak Warso dan Staf Administrasi Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang banyak membantu kelancaran perkuliahan, administrasi, hingga dilaksanakannya sidang ini.
17. Bapak Dr. Tri Hadi Sulistyanto, S.Pt, MM serta rekan-rekan Angkatan IV dan seluruh Angkatan Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang banyak membantu selama proses belajar.
18. Dr. Dina Syakina, S.Si, M.Si sebagai pengajar Universitas
19. Dr. Ahmad Hidayat Sutawijaya, M.Com Sebagai pengajar Universitas
20. Bapak Indra Ade Irawan, SE, MM Sebagai pengajar Universitas
21. Ibu dr. Hj. Yulhaini sebagai Direktur Utama PT Kartika Medika yang selalu mendukung dalam berkelanjutan kuliah program Doktor Manajemen SDM
22. Seluruh pemegang saham PT Kartika Medika yang selalu mendukung dalam berkelanjutan kuliah program Doktor Manajemen SDM
23. Prof. Dr. drg. Tri Budi W, Rahardjo, MS Sebagai Rektor Universitas Respati Indonesia yang selalu membimbing dalam studi strata 2 dalam konsentrasi Manajemen Administrasi Rumah Sakit
24. Dr. Dhaniswara K. Harjono, SH, MH, MARS Sebagai Rektor Universitas Kristen Indonesia.

25. Dr. dr. Robert Hotman Sirait, SpAn Sebagai Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Kristen Indonesia
26. Bapak Muhammad. Anwar, S.Si, MAP Sebagai Walikota Jakarta Timur
27. dr. Muhammad Adib Khumaidi, SpOT Sebagai Ketua Umum Pengurus Besar Ikatan Dokter Indonesia yang selalu mendukung dalam proses perkuliahan dan pengorganisasian serta implementasi di lapangan dalam menempuh program Doktoral
28. dr. Wirawan Jusuf, MPH Sebagai Bendahara Umum Pengurus Besar Ikatan Dokter Indonesia dan CEO Indonesia Energy Corp. Ltd
29. dr. Mahesa Paranadipa Maikel, SH, MH Sebagai Ketua II Pengurus Besar Ikatan Dokter Indonesia
30. dr. Ulul Albab, SpOG sebagai Sekjen Pengurus Besar Ikatan Dokter Indonesia
31. dr. Nirwan Satria SpAn Sebagai Sekjen I Pengurus Besar Ikatan Dokter Indonesia
32. dr. Eka Mulyana, SpOT (K), FICS, M.Kes, SH, MH.Kes Sebagai Pengurus PB IDI dan Ketua IDI Wilayah Jawa Barat
33. dr. Noor Arida Sofiana, MBA sebagai Pengurus PB IDI dan Ketua II IDI Wilayah Jawa Barat, serta Direktur Utama RSU Annisa Cikarang Bekasi
34. (Alm). dr. Kammarudin Askar sebagai Ketua IDI Kota Bekasi yang dimana selalu memberikan motivasi dalam pengorganisasian sampai akhir hayat beliau
35. Dr. dr. Ellya Niken Prastiwi, MKM, MARS sebagai Plt Ketua IDI Kota Bekasi,
36. dr. Bambang Wibowo, SpOG (K), MARS sebagai ketua PERSI (Perhimpunan Rumah Sakit Seluruh Indonesia) yang selalu mendukung dalam pengembangan pelayanan Rumah Sakit untuk seluruh masyarakat Indonesia
37. Dr. dr. Sutoto, M.Kes, FISQua Sebagai Ketua Executive Komisi Akreditasi Rumah Sakit di Indonesia yang selalu membimbing saya sebagai Surveior Manajemen Rumah Sakit dalam pelayanan Rumah Sakit.
38. dr. Djoti Atmodjo, SpA, MARS, FISQua sebagai pembimbing dalam Survei Komisi Akreditasi Rumah Sakit untuk berkelanjutan pelayanan dan manajemen di Rumah Sakit seluruh Indonesia

- 39.dr. Luwiharsih, MSc, FISQua sebagai pembimbing dalam peningkatan Mutu Keselamatan Pasien di Rumah Sakit dengan pembinaan dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit.
- 40.dr. Nico. A. Lumenta, K.Nefro, MM, MH.Kes, FISQua sebagai tokoh dan pembimbing bidang patient safety (keselamatan pasien) Indonesia yang memiliki kompetensi baik dari sisi keilmuan, pengalaman, maupun keorganisasian keselamatan pasien yang diajarkan kepada saya dalam naungan Komisi Akreditasi Rumah Sakit.
- 41.dr. Hariyadi Wibowo, SH, MARS sebagai Ketua Umum IAMARSI (Ikatan Ahli Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia)
- 42.drg. Iing Ichsan Hanafi, MARS sebagai Ketua Umum ARSSI (Asosiasi Rumah Sakit Swasta Indonesia) Pusat.
- 43.Bapak R.Fresley Hutapea, SH, MH, MARS sebagai dosen pembimbing S2 serta sebagai konsultan Rumah Sakit
- 44.dr. Junizarman, SpOG dan Istri sebagai keluarga yang selalu mendukung dalam proses perkuliahan program Doktorat
- 45.Direktur dan Karyawan Rumah Sakit X, Y, Z Tipe C di Jakarta Timur yang telah bersedia disurvei dan mengisi kuesioner serta mengembalikan pada peneliti.
- 46.Bapak Miduk Manurung dan keluarga Tiwa sebagai keluarga yang selalu mendukung

Peneliti menyadari bahwa Disertasi ini telah diselesaikan dengan baik dan tetap memerlukan banyak penelitian lanjutan untuk melengkapi dan melanjutkan tema penelitian ini, untuk itu semua masukan dengan senang hati peneliti akan terima. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat pada tataran akademik.

Jakarta, 28 September 2022

Dicky Yulius Pangkey

DAFTAR ISI

COVER	i
PENGESAHAN DISERTASI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK	vi
PERNYATAAN KEASLIAAN/ORIGINALITAS	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	23
1.3. Pembatasan Masalah	24
1.4. Rumusan Masalah	25
1.5. Tujuan Penelitian	26
1.6. Kegunaan/Manfaat Penelitian	27
1.6.1. Manfaat Akademik	27
1.6.2. Manfaat Praktis	27
1.7. Kontribusi Penelitian	28
BAB II KAJIAN PUSTAKA	29
2.1. Landasan Teori	29
2.1.1. Manajemen Strategi SDM (Sumber Daya Manusia)	29
2.1.2. Kinerja Berkelanjutan	34
2.1.2.1. Kinerja Organisasi	36
2.1.2.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Berkelanjutan	37
2.1.3. Komitmen Organisasi	40
2.1.3.1. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen	45
2.1.3.2. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	49

2.1.4. Kompetensi	53
2.1.4.1. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	56
2.1.4.2. Dimensi dan Indikator Kompetensi	58
2.1.5. Disiplin Kerja.....	60
2.1.5.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	63
2.1.5.2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	65
2.1.6. Budaya Organisasi	67
2.1.6.1. Fungsi Budaya Organisasi	73
2.1.6.2. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	73
2.1.7. Etos Kerja	75
2.1.7.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	76
2.1.7.2. Dimensi dan Indikator Etos Kerja.....	77
2.1.8. Resource Based View	78
2.2. Penelitian Terdahulu.....	78
2.3. Kerangka Teori/ Kerangka Pemikiran.....	87
2.4. Kerangka Konseptual	88
2.5. Pengembangan Hipotesis	91
2.5.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Budaya Organisasi	91
2.5.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Budaya Organisasi	91
2.5.3. Pengaruh Disiplin terhadap Budaya Organisasi	91
2.5.4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Berkelanjutan	93
2.5.5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Berkelanjutan	94
2.5.6. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Berkelanjutan	94
2.5.7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Berkelanjutan.....	95
2.5.8. Pengaruh Moderasi Etos Kerja memperkuat Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Berkelanjutan	97
2.5.8. Prioritas Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia	97
2.4.2. State of The Art.....	98
BAB III METODE PENELITIAN	107
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	107
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	107
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian	108
3.4. Skala Pengukuran	115

3.5.	Metode Pengumpulan Data	115
3.6.	Metode Analisis Data	115
3.6.1.	Evaluasi Measurement (<i>outer</i>) Model	116
3.6.1.1.	Uji Validitas Konvergen	116
3.6.1.2.	Uji Validitas Diskriminan	116
3.6.1.3.	Uji Reliabilitas	117
3.6.2.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan Uji Hipotesis.....	117
3.6.2.1.	R-Square (R^2).....	118
3.6.2.2.	Koefisien Jalur (<i>Path Coefficients</i>).....	118
3.6.2.3.	T-Statistic (Bootstrapping)	118
3.6.2.4.	Predictive Relevance (Q^2).....	119
3.6.3.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan Uji Hipotesis.....	119
3.6.4.	Evaluasi Model Mediasi	119
3.6.6.	Analisis dengan Analytical Hierarchy Process (AHP).....	120
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	137
4.1.	Hasil Penelitian.....	137
4.1.1.	Analisis Deskriptif Rumah sakit XYZ.....	137
4.1.2.	Gambaran Karakteristik Responden	137
4.1.3.	Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	139
4.1.4.	Analisis Penelitian menggunakan SEM-PLS	140
4.1.4.1.	Hasil Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	140
4.1.4.2.	Hasil Uji Validitas Konvergen	140
4.1.4.3.	Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	142
4.1.4.4.	Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	143
4.1.4.5.	Hasil Nilai R^2	143
4.1.4.6.	Hasil Nilai Q^2	144
4.1.4.7.	Hasil Nilai Goodness of Fit (GoF)	146
4.1.4.8.	Hasil Analisis Jalur	147
4.1.4.9.	Uji Hipotesis	151
4.1.5.	Hasil Analisis menggunakan AHP	155
4.1.5.1.	Pengujian Konsistensi Jawaban Responden	159
4.1.5.2.	Hasil Sintesis Jawaban Responden	160

4.1.5.3. Uji Stabilitas (Sensitivitas) Hasil Sintesis.....	161
4.2. Pembahasan Hipotesis Penelitian.....	167
4.2.01. Pengaruh Komitmen Organisasi secara langsung terhadap Budaya Organisasi	167
4.2.02. Pengaruh Kompetensi Kerja secara langsung terhadap Budaya Organisasi	168
4.2.03. Pengaruh Disiplin Kerja secara langsung terhadap Budaya Organisasi	168
4.2.04. Pengaruh Komitmen Organisasi secara langsung terhadap Kinerja Berkelanjutan	169
4.2.05. Pengaruh Kompetensi Kerja secara langsung terhadap Kinerja Berkelanjutan	170
4.2.06. Pengaruh Disiplin Kerja secara langsung terhadap Kinerja Berkelanjutan	171
4.2.07. Pengaruh Budaya Organisasi secara langsung terhadap Kinerja Berkelanjutan	172
4.2.08. Pengaruh Etos Kerja memoderasi memperkuat antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Berkelanjutan	173
4.2.09. Pengaruh Komitmen Organisasi secara tidak langsung melalui mediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Berkelanjutan	174
4.2.10. Pengaruh Kompetensi Kerja secara tidak langsung melalui mediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Berkelanjutan	174
4.2.11. Pengaruh Disiplin Kerja secara tidak langsung melalui mediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Berkelanjutan	175
4.2.12 Pembahasan Alternatif Strategi	176
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI	178
5.1 Kesimpulan.....	178
5.2. Implikasi Manajerial.....	180
5.2.1. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Berdasarkan Pendekatan Non-Formal.....	180
5.2.2. Peningkatan Kompetensi Pegawai Rumah Sakit Sesuai Kebutuhan Individu	181
5.2.3. Evaluasi Sistem Kompetensi	181
5.3. Rekomendasi	182
5.3.1. Bagi Manajemen Rumah Sakit	182
5.3.2. Bagi peneliti selanjutnya.....	183

DAFTAR PUSTAKA	185
LAMPIRAN.....	190



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Pencapaian Kinerja Program	11
Tabel 1.2. Ringkasan Rekapitulasi Data Penilaian Kinerja	12
Tabel 1.3. Data Kehadiran Karyawan	13
Tabel 1.4. Rincian Data Rekap Ketenagaan.....	14
Tabel 1.5. Hasil Kuesioner Pra-survei	17
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	79
Tabel 2.2. Research gap antar Penelitian Terdahulu.....	101
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	110
Tabel 3.2. Dimensi dan Indikator Penelitian.....	122
Tabel 3.3. Nilai Skala Pembandingan Berpasangan	125
Tabel 3.4. Matrik Pendapat Individu (MPI).....	126
Tabel 3.6. Ilustrasi Pengolahan MPB pada Langkah Pertama	128
Tabel 3.7. Ilustrasi MPB yang telah Dinormalisasi	128
Tabel 3.8. Ilustrasi Pengolahan Matriks Normalisasi Matriks.....	129
Tabel 3.9. Ilustrasi Penentuan Eigen Value pada Dua Langkah Pertama.....	130
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	138
Tabel 4.2. Deskriptif Jawaban Responden.....	139
Tabel 4.3. Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	141
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)	142
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT).....	143
Tabel 4.6. Hasil Nilai R ² (Model 1)	144
Tabel 4.7. Hasil Nilai R ² (Model 2)	144
Tabel 4.8. Hasil Nilai Q ² (Model 1)	145
Tabel 4.9. Hasil Nilai Q ² (Model 2)	145
Tabel 4.10. Hasil Analisis Jalur (Model 1).....	147
Tabel 4.11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Model 2)	148
Tabel 4.12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Model 2)	150
Tabel 4.13. Hasil Uji Hipotesis	151
Tabel 4.14. Ikhtisar Analisis	152
Tabel 4.15. Inkonsistensi Jawaban Responden.....	159
Tabel 4.16. Data Sensitivitas.....	161
Tabel 4.17. Hasil Ranking Dimensi	162
Tabel 4.18. Prioritas Perspektif Kinerja Berkelanjutan	165
Tabel 4.19. Prioritas Perspektif variable Budaya Organisasi.....	165
Tabel 4.20. Prioritas Perspektif variable Disiplin Kerja	166
Tabel 4.21. Prioritas Perspektif variable Etos Kerja	166
Tabel 4.22. Prioritas Perspektif variable Komitmen Organisasi.....	166
Tabel 4.23. Prioritas Perspektif variable Kompetensi.....	167

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia.....	32
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir Penelitian	87
Gambar 2.3. Kerangka Konseptual Penelitian	88
Gambar 2.4. Bagan Alur Penelitian	90
Gambar 2.5. Diagram Alur AHP.....	100
Gambar 3.1. Struktur Hirarki dalam AHP	123
Gambar 3.2. Bagan Kerangka Pemikiran Analisis AHP.....	133
Gambar 3.3. Framework Kinerja Berkelanjutan Rumah Sakit Tipe C	135
Gambar 4.1. Hasil Algorithm SmartPLS 3.0	141
Gambar 4.2. Hasil Blind FoldingSmartPLS 3.0.....	145
Gambar 4.3. Hasil Bootstrapping SmartPLS 3.0	151
Gambar 4.4. Jaringan <i>Analytic Hierarchy Process</i>	159
Gambar 4.5. Hasis Sintesis Jawaban Responden	160
Gambar 4.6. Sensitivitas (Stabilitas) Model	162
Gambar 4.7. Struktur Hirarki dalam Jaringan <i>Analytic Hierarchy Process</i>	165



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner PLS	190
Lampiran 2. Kuesioner AHP	204
Lampiran 3. Data untuk Analisis PLS.....	216
Lampiran 4. Data Analisis AHP.....	222
Lampiran 5. Data Persentil Grup Etos Kerja	234

