



Peran Spiritualitas Di Tempat Kerja, Budaya Pela Gandong Dan Kepribadian Dalam Meningkatkan Kinerja

Olivia Laura Sahertian

Politeknik Negeri Ambon
oliviasahertian@yahoo.com

doi.org/10.18382/jraam.v3i2.59

Informasi Artikel:

Tanggal masuk	31-8-2018
Tanggal revisi	5-9-2018
Tanggal diterima	30-9-2018

Keywords:

Workplace spirituality; pela gandong culture; personality; employee performance.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the effect of workplace spirituality, pela gandong culture and personality on employee performance. Sample in this research was nurses in Regional General Hospital dr. Haulussy Ambon, 131 people. Data were analyzed using the multiple regression with SPSS software. The results show that workplace spirituality, pela gandong culture and personality simultaneously affect performance. Workplace spirituality affects performance, pela gandong culture affects performance and personality affects performance. Workplace spirituality has a dominant affect on performance.

Kata Kunci :

spiritualitas; budaya *pela gandong*; kepribadian; kinerja pegawai.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian adalah perawat rumah sakit dr. Haulussy Ambon yang berjumlah 131 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja, budaya *pela gandong* berpengaruh terhadap kinerja dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

1. Pendahuluan

Beberapa dekade ini, banyak peneliti yang mengkaji faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi kesehatan (Al-Ahmadi, 2009). Rumah sakit merupakan salah satu lembaga penyelenggara kesehatan dan berperan sebagai ujung tombak dalam keberhasilan

pelayanan kesehatan. Tenaga medis sebagai pelayan dalam rumah sakit menjadi sumber daya yang memegang peranan penting dalam melayani masyarakat dan menentukan kemajuan rumah sakit. Perawat adalah salah satu tenaga me dis yang secara kuantitas sangat mendominasi rumah sakit (Al-Ahmadi, 2009)

dengan jumlah sekitar 40-60% dari jumlah tenaga medis dan melakukan tugas selama 24 jam secara berkesinambungan (Gillies, 1994). Pengukuran kinerja menjadi yang mutlak dan penting guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit sangat ditentukan oleh tenaga medis yang melayani masyarakat, salah satunya perawat. Pelayanan yang baik kepada pasien sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Keberhasilan rumah sakit juga merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh rumah sakit.

Perawat adalah individu yang bekerja dalam rumah sakit. Berbicara mengenai individu tidak dapat dipisahkan dari sikap, perilaku dan kepribadian. Berdasarkan teori kognitif sosial, seorang individu akan berperilaku yang sesuai dan sejalan dengan kepercayaan dan nilai yang diyakini. Individu memiliki kemampuan untuk mengendalikan pikiran, perasaan dan tindakan, yang dikendalikan oleh kondisi biologis dan lingkungan

Salah satu nilai yang berkembang saat ini dalam sebuah organisasi adalah spiritualitas di tempat kerja (Pandey, 2014; Petchsawanga dan Duchon, 2012). spiritualitas di tempat kerja menjadi perhatian di dunia (Giacolone dan Jurkiewicz, 2010; Albuequerque *et al.* 2014). Spiritualitas di tempat kerja sangat menunjang kinerja individu (Krishnakumar dan Neck, 2002; Rego *et al.*, 2008; Duchon dan Plowman, 2005; Milliman *et al.*, 2003, Garcia-Zamor, 2003) dan berhubungan dengan perilaku individu (Mahakud dan Gantai, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Duchon dan Plowman (2005) pada rumah sakit, mengemukakan bahwa spiritualitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albuquerque *et al.* (2014) pada tenaga medis rumah sakit dan klinik, Muliarti *et al.* (2015) yang melakukan penelitian pada Perum Bulog Kalimantan Selatan dan Prihono *et al.* (2016) yang meneliti pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Bali Namun hasil yang bertolak belakang dikemukakan oleh Pratama (2014) dalam

penelitiannya. Pratama (2014) menemukan bahwa spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain spiritualitas di tempat kerja, budaya juga merupakan nilai yang dapat memengaruhi sikap individu. Budaya merupakan kebiasaan sosial yang berhubungan dengan perilaku individu. Budaya menjadi kajian menarik untuk diteliti dalam penelitian ini. Tsui *et al.* (2007) dalam penelitiannya merekomendasikan untuk melakukan penelitian budaya dengan karakteristik dari negara di Asia, yaitu negara-negara berkembang, yang bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam pengetahuan manajemen global. Indonesia adalah negara yang beragam dengan budayanya. Salah satu nilai budaya yang sudah ada sejak lama dan telah berakar kuat di Maluku adalah budaya *pela gandong*, khususnya di daerah Kota Ambon, Pulau Lease dan Pulau Seram. Nilai yang terkandung dalam budaya *pela gandong* adalah cinta kasih, kejujuran, kepercayaan dan keadilan. Budaya *pela gandong* merupakan variabel yang menunjukkan orisinalitas dalam penelitian ini. Penelitian Steel *et al.* (2010) mengemukakan bahwa budaya dapat memengaruhi perilaku individu dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngo dan Li (2015) mengenai pengaruh budaya Cina yang sangat kuat terhadap kinerja serta Rante (2010) yang meneliti pengaruh budaya Papua terhadap kinerja. Namun, Kambu (2012) menemukan bahwa budaya Papua berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan Anisah (2011) menemukan bahwa kinerja tidak budaya tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berbicara mengenai individu tidak terlepas dari kepribadian. Individu dalam organisasi berbeda satu dengan yang lain dan merupakan kekayaan dalam sebuah organisasi (Ivancevich *et al.*, 2011). Kepribadian individu sangat penting dalam menentukan kinerja dan merupakan anteseden yang sangat penting dari kinerja (He *et al.*, 2015). Kepribadian juga memengaruhi perilaku individu dan me-

mengaruhi kinerja (Yang dan Hwang, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Bhatti *et al.* (2013), Yang dan Hwang (2014), He *et al.* (2015) dan Rashid *et al.* (2016) membuktikan bahwa kepribadian memengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas telah dikemukakan beberapa alasan untuk dilakukannya penelitian ini, yaitu rekomendasi penelitian serta adanya *research gap*. Berkaitan dengan kinerja, maka dapat dicapai oleh pegawai yang memiliki spiritualitas di tempat kerja, adanya budaya lokal dan kepribadian individu.

Fenomena yang terjadi bahwa banyak masalah yang dihadapi rumah sakit dan dalam prakteknya banyak fakta yang membuktikan adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan rumah sakit. Penyebab masalah kesehatan di Indonesia adalah penyakit dan buruknya pelayanan rumah sakit. Selain itu, masalah kesehatan di Indonesia dapat disebabkan masalah reliabilitas medis, masalah bukti fisik, masalah karena kesalahan medis, masalah mahal biaya layanan dan masalah penanganan keluhan. Masalah yang terkait dengan keperawatan di Indonesia adalah distribusi dan pengabdian perawat (Mboi, 2013 diakses melalui www.antaranews.com).

RSUD dr. Haulussy adalah salah satu rumah sakit pemerintah terbesar di kota Ambon dengan tipe B yang juga mengalami masalah serupa, yaitu mengenai kinerja perawat. Banyak keluhan yang disampaikan masyarakat mengenai buruknya pelayanan medis yang diberikan (www.siwalimanews.com) dan hal ini juga diakui oleh pimpinan rumah sakit (www.wartamaluku.com, www.kilasmaluku.com). Padahal perawat harus menjalankan tugasnya dengan baik guna menunjang kerjanya. Hal ini tidak sesuai dengan nilai baik yaitu spiritualitas di tempat kerja dan budaya *pela gandong* serta kepribadian, yang jika dipraktekkan akan meningkatkan kinerja.

Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian dapat meningkatkan kinerja per-

awat pada rumah sakit RSUD dr. Haulussy Ambon? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Haulussy Ambon secara simultan, parsial maupun pengaruh dominan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan nilai spiritualitas, budaya, kepribadian dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian dapat memberikan masukan kepada RSUD dr. Haulussy Ambon mengenai peran nilai spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian dalam meningkatkan kinerja perawat.

2. Kajian Teori

Terminologi spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality* yang biasa digunakan terdiri dari spiritualitas organisasi atau *organizational spirituality*, spiritualitas dalam bekerja atau *spirituality at work* dan spiritualitas dalam bisnis atau *spirituality in bussiness*. Penggunaan terminologi-terminologi ini memiliki kesamaan makna, yaitu spiritualitas yang dipraktekkan dalam pekerjaan sehari-hari. Menurut Pawar (2009), istilah spiritualitas di tempat kerja yaitu pengalaman spiritual karyawan ditempat kerjanya. Spiritualitas bukan berbicara mengenai agama (Krishnakumar dan Neck, 2002; Zohar dan Marshall, 2004), namun merupakan sesuatu dalam diri seorang individu, yang kemudian dipraktekkan dalam hubungan dengan sesama dalam aktivitas sehari-hari (Ashmos dan Duchon, 2000; Neck dan Milliman, 1994; Krishnakumar dan Neck, 2002; Zohar dan Marshall, 2004). Penerapan spiritualitas di tempat kerja dalam sebuah organisasi ada pada tiga tingkatan, yaitu individu, kelompok dan organisasi (Ashmos dan Duchon 2000; Milliman *et al.* 2003). Dimensi spiritualitas di tempat kerja menurut Ashmos dan Duchon (2000), terdiri dari *inner life*, yaitu kebatinan individu yang terdiri dari pengharapan, nilai individu serta konsep

diri yang mencerminkan identitas; *meaningful work* yaitu arti dari sebuah pekerjaan yang sangat berarti bagi seorang karyawan; *condition for community*, yaitu perasaan menjadi bagian dari lingkungan pekerjaan; *blocks to spirituality*, yaitu keadaan yang membutuhkan pengembangan spiritualitas; *personel responsibility*, yaitu tanggung jawab individu untuk mengembangkan spiritualitas; *positive connections with other individuals*, yaitu perilaku positif untuk berkomunikasi dengan sesama; *contemplation*, yaitu perilaku ekstra terkait ekspresi individu untuk menunjukkan *inner life*; *work unit community*, yaitu rasa memiliki (*sense of belonging*); *positive work unit value*, yaitu pentingnya nilai dari tempat bekerja beserta tujuan dan misinya; *organization value*, yang terkait dengan persepsi dan sikap individu bagi organisasi; *individual and the organization*, yaitu evaluasi individu pada organisasi. Dari sebelas dimensi ini, ada tiga dimensi utama dalam spiritualitas di tempat kerja yaitu *onner life*, *meaningful work* dan *condition for community*, yang akan digunakan sebagai indikator pengukuran spiritualitas di tempat kerja dalam penelitian ini.

Budaya dapat diartikan sebagai seperangkat nilai tentang apa yang disukai dan tidak disukai dalam satu komunitas tertentu. Budaya juga dapat diartikan sebagai sikap, perilaku dan pengetahuan yang merupakan kebiasaan yang diwarikan, dimiliki dan dipraktikkan dalam masyarakat tertentu. Budaya masyarakat memengaruhi nilai, etika, sikap dan harapan seorang individu (Kreitner dan Kinicki, 2014). Budaya terkait dengan tingkah laku seorang pegawai. Hodgetts *et al.* (2005) mengemukakan bahwa budaya dalam masyarakat berpengaruh langsung pada pendekatan manajemen dalam suatu masyarakat. Indonesia kaya akan budaya. Salah satu budaya yang ada dan berakar dalam masyarakat Maluku adalah *pela gandong*, khususnya Ambon, Lease dan Pulau Seram (Lokollo *et al.*, 1997; Uneputty, 1996). Budaya *pela gandong* yang merupakan pranata dan nilai sosial sebagai perekat hubungan sosial antara satu negeri (desa atau kampung)

dengan negeri lainnya (Sahusilawane, 2004). Uneputty (1996) mengemukakan fungsi budaya *pela gandong* adalah mengatur interaksi sosial masyarakat negeri (desa atau kampung) dalam berbagai bidang (Uneputty, 1996). Secara sederhana, *pela* dapat diartikan sebagai ikatan persaudaraan antara dua negeri (desa atau kampung) atau lebih. *Gandong* dapat diartikan sebagai hubungan persaudaraan antara dua negeri (desa atau kampung) atau lebih yang didasarkan atau dilatarbelakangi oleh adanya hubungan genealogia, yaitu para leluhur dari negeri (desa atau kampung) tersebut berasal dari keturunan yang sama (Uneputty, 1996). Sistem kekerabatan karena adanya *pela gandong* mampu membentuk jati diri manusia Maluku, yang disebut *common sence of belonging* atau rasa kebersamaan, *common sence of unity* atau rasa persatuan dan kesatuan dan *common sense of responsibility* atau rasa tanggung jawab (Uneputty, 1996). Amaliah (2014) dalam penelitiannya mengemukakan nilai budaya *pela gandong* adalah cinta kasih, kejujuran, kepercayaan dan keadilan. Keempat nilai ini yang akan digunakan sebagai indikator pengukuran budaya *pela gandong* dalam penelitian ini.

Individu tidak dapat dipisahkan dari kepribadian. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda satu dengan yang lain. Kepribadian dapat didefinisikan sebagai jumlah dari cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain disekitarnya (Robbins dan Judge, 2016). Kepribadian meliputi nilai, motif, sifat kepribadian dan sikap yang saling berinteraksi. Faktor penentu kepribadian adalah faktor keturunan dan faktor lingkungan. Teori dasar kepribadian adalah teori kepribadian sifat (*traits*), yang mengarahkan individu untuk berperilaku secara konsisten; teori kepribadian psikodinamis, yang isinya tentang *id* (melakukan apa yang dianggap baik), *ego* (penengah konflik dan melakukan tindakan yang memuaskan *id*) dan *superego* (berhubungan dengan kesadaran); teori kepribadian humanistik, yaitu kepribadian yang berpusat pada manusia itu sendiri. Model lima faktor atau *The Big Five*

menjadi dasar dari kepribadian dalam diri manusia (Robbins dan Judge, 2016). Faktor-faktor tersebut adalah ekstraversi (*extraversion*), keramahan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), stabilitas emosional (*emotional stability*) dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*). *The Big Five* ini akan dijadikan sebagai indikator pengukuran kepribadian dalam penelitian ini. Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Vroom dalam Dessler, 2015). Kinerja adalah wujud hasil kerja yang dilakukan seseorang (Robbins, 2008). Lebih lanjut, Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi, yang dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam bekerja dengan menggunakan keahlian tertentu. Ada tiga perangkat variabel yang memengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja yaitu variabel individual, yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan; variabel organisasional, yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan; serta variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Teori yang menjadi fondasi kinerja adalah teori penetapan tujuan (*Goal-Setting Theory*). Teori ini dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968, yang menunjukkan terkaitnya tujuan dan kinerja individu. Teori penetapan tujuan menunjuk pada komitmen individu pada tujuan yang akan dicapainya.

Banyak penelitian yang dilakukan mengenai spiritualitas di tempat kerja, budaya, kepribadian dan kinerja. Albuquerque *et al.* (2014) dalam penelitiannya pada puskesmas (Health Center/HC) dan unit kesehatan keluarga (Family Health Unit/FHU) di Portugal yang menguji pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja membuktikan bahwa spiritualitas yang tinggi menghasil-

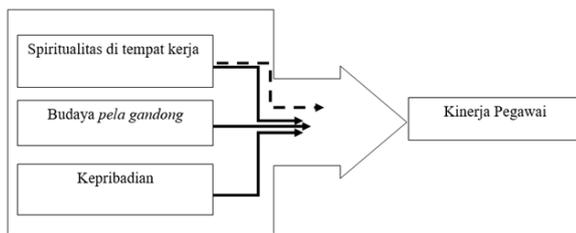
kan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Petchsawanga dan Duchon (2012) yang menguji pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja dalam konteks ketimuran dengan pada perusahaan makanan besar di Thailand, juga penelitian Osman-Gani *et al.* (2013) pada 28 organisasi di Malaysia. Penelitian yang menguji pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja di Indonesia dilakukan oleh Muliandi *et al.* (2015) dan Prihono *et al.* (2016), yang juga membuktikan bahwa spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang mengkaji pengaruh budaya terhadap kinerja dilakukan oleh Fan (2000) serta Child dan Werner (2003) mengemukakan bahwa budaya Cina sangat memengaruhi kehidupan masyarakat Cina. Liu *et al.* (2013) yang meneliti sektor publik di Cina, menemukan bahwa lima nilai budaya yaitu rasa memiliki, kebahagiaan, kerukunan, efisiensi dan prestasi merupakan nilai yang sangat penting. Lebih lanjut, Lin dan Zhao (2016) yang meneliti pada ekspatriat pada perusahaan multinasional menemukan bahwa budaya Cina *Reniqng*, *Mianzi*, *power distance*, *Guanxi*, *Yinyang*, *Hexie* dan *collectivism* berpengaruh terhadap kinerja, serta Ngo dan Li (2015) menemukan bahwa budaya tradisional Cina berpengaruh terhadap suksesnya karir individu di Cina. Penelitian budaya di Jepang dilakukan oleh Teasdale (1999) menemukan bahwa budaya Jepang menentukan kesuksesan masyarakat Jepang. Penelitian mengenai pengaruh budaya terhadap kinerja di Indonesia, dilakukan oleh Rante (2010) yang meneliti di Papua dan hasilnya menunjukkan budaya berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang menguji hubungan kepribadian dengan kinerja dilakukan oleh Yang dan Hwang (2014) serta He *et al.* (2015) pada karyawan di Cina dan hasilnya menunjukkan bahwa kepribadian *Big Five* memengaruhi kinerja. Bhatti *et al.* (2013) yang meneliti pada 201 ekspatriat yang bekerja di Malaysia dan Rashid *et al.* (2015)

yang meneliti pada pegawai bank di Malaysia juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu kepribadian memengaruhi kinerja. Abdulah *et al.* (2013) yang meneliti pada karyawan bank di Pakistan, serta Ahmad *et al.* (2014) juga membuktikan pengaruh yang kuat budaya terhadap kinerja. Sementara di Amerika Serikat, Cartaya (2012) melakukan penelitian pada pekerja serta Collins dan Cooke (2011) yang meneliti pada perusahaan farmasi juga menemukan pengaruh kepribadian terhadap kinerja. Krawjesky *et al.* (2007) di Kanada membuktikan bahwa kepribadian sangat memengaruhi kinerja.

Adapun tujuan pengembangan model penelitian adalah untuk menguji pengaruh spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian terhadap kinerja pegawai secara simultan, parsial maupun dominan. Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka di atas, kerangka konseptual penelitian tersaji pada Gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

→ : Pengaruh Simultan

→ : Pengaruh Parsial

- - ► : Pengaruh Dominan

Berdasar kerangka konseptual, maka dugaan penelitian ini meliputi (1) Spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian secara simultan memengaruhi kinerja pegawai; (2) Spiritualitas di tempat kerja memengaruhi kinerja pegawai; (3) Budaya *pela gandong* memengaruhi kinerja pegawai; (4)

Kepribadian memengaruhi kinerja pegawai; (5) Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan variabel dan pengaruhnya melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu mengambil sampel penelitian dan menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menjelaskan hubungan antara variabel dan melakukan pengujian hipotesis, serta data disajikan dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik.

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah dr Haulussy Ambon. Populasi penelitian adalah perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah dr Haulussy Ambon, yang berjumlah 357 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* dengan metode *judgement sampling*, yaitu sampel yang akan dijadikan responden harus memenuhi kriteria dan pertimbangan tertentu, sehingga dapat memberikan informasi yang dibutuhkan (Ferdinand, 2014). Beberapa kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu perawat yang melayani pasien rawat inap, merupakan perawat tetap, bukan perawat honorer atau kontrak (Kambu, 2012; Nongkeng, 2012; Syauta, 2012) serta perawat bekerja minimal 3 tahun (Fuadiputra dan Irawanto, 2013; Nongkeng, 2012; Syauta, 2012). Penyebaran kuisioner hanya dilakukan pada perawat di ruangan rawat inap. Jumlah sampel sebanyak 150 perawat yang memenuhi kriteria yang telah disebutkan di atas. Kuisioner yang telah diedarkan hanya kembali sebanyak 136 dan yang tidak lengkap dan tidak layak untuk diolah sebanyak 5, sehingga data yang diolah berjumlah 131 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuisioner yang dibagikan serta data sekunder,

berupa laporan kinerja perawat berupa SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner, wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan responden, observasi yaitu pengamatan langsung pada objek penelitian serta studi dokumentasi yaitu pengumpulan informasi yang relevan dengan penelitian dari sumber data tertulis dan data sekunder.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengukuran variabel spiritualitas di tempat kerja menggunakan tiga indikator, yaitu *inner life* (kehidupan batin), *meaningful work* (pekerjaan yang berarti), *condition for community* (rasa kebersamaan) yang diadopsi dari Ashmos dan Duchon (2000). Pengukuran variabel budaya *pela gandong* menggunakan nilai-nilai yang terkandung dalam *pela gandong*, yaitu cinta kasih, kejujuran, kepercayaan dan keadilan, yang diadopsi, diadaptasi dan dimodifikasi dari Amaliah (2014). Pengukuran variabel kepribadian menggunakan *The Big Five* yaitu ekstraversi (*extraversion*), keramahan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), stabilitas emosional (*emotional stability*) dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) yang diadopsi dari Brown (2002) dalam penelitian He *et al.* (2015). Pengukuran variabel kinerja pegawai diukur dengan hasil kinerja masing-masing perawat yang mengacu pada PP No. 46 tahun 2011 yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Instrumen yang digunakan adalah kuisioner, yaitu seperangkat pertanyaan yang dirancang sedemikian rupa sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh responden. Kuisioner yang dipahami dengan baik oleh responden akan menghasilkan data yang akurat. Untuk mengukur indikator maka item pertanyaan untuk variabel spiritualitas di tempat kerja, budaya lokal *pela gandong* dan kepribadian, dibuat skoring dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert*, untuk mengukur persepsi seseorang mengenai gejala

sosial tertentu. Adapun alternatif jawaban terdiri dari 5 (lima) pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi, yang nilainya 1 sampai 5). Setiap item pertanyaan akan diukur dengan skala *likert* dengan penjelasan 5=sangat setuju, 4=setuju, 3=kurang setuju, 2=tidak setuju, 1=sangat tidak setuju.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan agar instrumen dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan. Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen tersebut dapat mengukur dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Singarimbun dan Effendi, 1995). Instrumen dianggap valid jika nilai $r > 0,5$ (Hair, 2006). Reliabilitas menunjukkan konsistensi data yang dikumpulkan, instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2002). Instrumen dikatakan baik dan *reliabel* jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 1996).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen. Berdasarkan analisis tersebut akan diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu:

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

Untuk mengolah data, digunakan *software-program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 16.0 for Windows*. Dalam analisis regresi berganda, akan dilakukan serangkaian pengujian asumsi klasik, diantaranya 1) Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji normalnya distribusi variabel dependen dan independen. Normal atau tidaknya data dapat dilihat pada garis diagonal, dimana titik-titik yang merupakan data menyebar pada sekitar garis diagonal atau dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (Liliefors), dengan nilai α lebih dari 0,05; 2) Uji multikolinearitas, yang tujuannya

ya untuk menguji model regresi apakah ada korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik harus tidak adanya korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* yang harus lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10; 3) Uji heterokedastisitas, yang dilakukan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak untuk semua pengamatan. Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya heterokedastisitas dengan uji Glesjer, yaitu dengan meregresikan secara parsial semua variabel bebas dengan absolut residual dan nilai koefisien signifikansi lebih dari 0,05 (Sudarmanto, 2004).

4. Hasil dan Pembahasan

Sebelum data diolah menggunakan regresi berganda, data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pertanyaan adalah valid, yang dapat dilihat pada tabel 1. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi mempunyai nilai $r_{hitung} \geq 0,5$ dengan signifikansi 0,000. Variabel spiritualitas di tempat kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu *inner life*, dengan lima item semuanya valid, indikator *meaningful work* dengan enam item yang semuanya valid, serta indikator *conditions for community* dengan tujuh item semuanya valid dengan koefisien korelasi lebih dari 0,5. Variabel budaya *pela gandong* yang terdiri dari empat indikator, yaitu cinta kasih dengan empat item yang semuanya valid, indikator kejujuran dengan dua item yang semuanya valid, indikator kepercayaan dengan dua item yang semuanya valid serta indikator keadilan dengan dua item yang semuanya juga valid dengan koefisien korelasi lebih dari 0,5. Variabel kepribadian yang terdiri dari indikator *extraversion*, dengan tiga item yang semuanya valid, indikator *agreeableness* dengan tiga item yang semuanya valid, indikator *conscientiousness*, dengan tiga item yang valid semuanya, *emotional sta-*

bility dengan lima item yang valid semuanya, serta indikator *openess to experience* dengan empat item yang juga valid semuanya dengan koefisien korelasi lebih dari 0,5. Dengan demikian, item-item pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel. Data yang ada valid, artinya bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian adalah tepat untuk digunakan sebagai alat ukur.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2, yang menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian adalah reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *alpha* yang lebih dari 0,6. Nilai koefisien *alpha* untuk variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 0,887, variabel budaya *pela gandong* sebesar 0,913 dan variabel kepribadian sebesar 0,909. Data ini reliabel, yang berarti bahwa adanya konsistensi dari serangkaian pengukuran dari alat ukur, sehingga dapat dikatakan bahwa pengukuran dapat diandalkan dan dapat mengukur secara konsisten.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

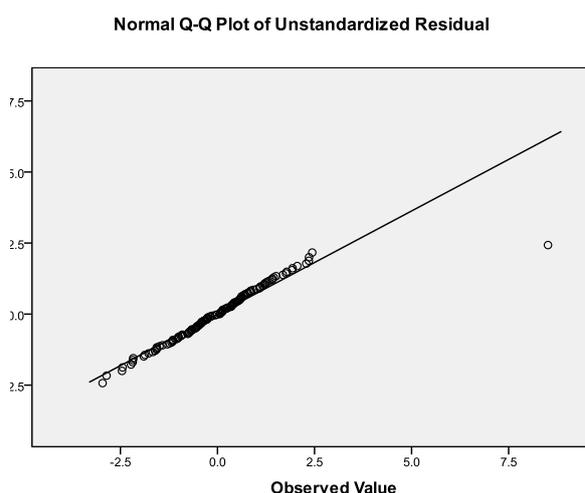
Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan	
Spiritualitas di tempat kerja	X1.1.1	0,510	0,000	Valid	
	X1.1.2	0,565	0,000	Valid	
	X1.1.3	0,541	0,000	Valid	
	X1.1.4	0,512	0,000	Valid	
	X1.1.5	0,739	0,000	Valid	
	X1.2.1	0,560	0,000	Valid	
	X1.2.2	0,571	0,000	Valid	
	X1.2.3	0,673	0,000	Valid	
	X1.2.4	0,682	0,000	Valid	
	X1.2.5	0,724	0,000	Valid	
	X1.2.6	0,507	0,000	Valid	
	Budaya <i>pela gandong</i>	X1.3.1	0,714	0,000	Valid
		X1.3.2	0,506	0,000	Valid
		X1.3.3	0,609	0,000	Valid
X1.3.4		0,618	0,000	Valid	
X1.3.5		0,528	0,000	Valid	
X1.3.6		0,510	0,000	Valid	
X1.3.7		0,682	0,000	Valid	
Budaya <i>pela gandong</i>	X2.1.1	0,708	0,000	Valid	
	X2.1.2	0,734	0,000	Valid	
	X2.1.3	0,793	0,000	Valid	
	X2.1.4	0,747	0,000	Valid	
	X2.2.1	0,718	0,000	Valid	
	X2.2.2	0,671	0,000	Valid	
	X2.3.1	0,805	0,000	Valid	
	X2.3.2	0,767	0,000	Valid	
Kepribadian	X2.4.1	0,767	0,000	Valid	
	X2.4.2	0,782	0,000	Valid	
	X3.1.1	0,591	0,000	Valid	
	X3.1.2	0,696	0,000	Valid	
	X3.1.3	0,658	0,000	Valid	
	X3.2.1	0,665	0,000	Valid	
	X3.2.2	0,623	0,000	Valid	
	X3.2.3	0,546	0,000	Valid	
	X3.3.1	0,585	0,000	Valid	
X3.3.2	0,650	0,000	Valid		
X3.3.3	0,688	0,000	Valid		

X3.4.1	0,644	0,000	Valid
X3.4.2	0,683	0,000	Valid
X3.4.3	0,660	0,000	Valid
X3.4.4	0,673	0,000	Valid
X3.4.5	0,710	0,000	Valid
X3.5.1	0,597	0,000	Valid
X3.5.2	0,518	0,000	Valid
X3.5.3	0,592	0,000	Valid
X3.5.4	0,564	0,000	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,887	Reliabel
Budaya <i>Pela Gandong</i>	0,913	Reliabel
Kepribadian	0,909	Reliabel

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, yang dapat dilihat pada grafik dimana titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 dari hasil uji Kolmogorov Smirnov. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan grafik. Gambar 2 menunjukkan titik-titik menyebar pada garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

Selain melihat titik-titik menyebar pada garis diagonal, normalitas data dapat dilihat pada nilai signifikansi pada tabel uji Kolm-

ogorov Smirnov di bawah ini. Tabel 3 berikut ini menunjukkan hasil uji normalitas. Hal ini terlihat pada nilai signifikansinya 0,200, yaitu lebih dari 0,05. Uji Kolmogorov Smirnov juga merupakan cara untuk melakukan uji normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	.067	131	.200 [*]

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Uji multikolinearitas yang dilakukan dalam uji asumsi klasik adalah untuk memastikan apakah dalam sebuah model regresi ada atau tidaknya interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak adanya multikolinearitas. Berdasarkan analisis yang dilakukan untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada *collinearity statistics*, dimana nilai *tolerance* untuk ketiga variabel independen lebih dari 0,1, yaitu variabel spiritualitas di tempat kerja (*X1*) sebesar 0,509, variabel budaya *pela gandong* (*X2*) sebesar 0,651 dan variabel kepribadian (*X3*) sebesar 0,521. Selain dapat dilihat dari nilai *tolerance*, juga dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), yang harus kurang dari 10. Untuk variabel spiritualitas di tempat kerja (*X1*) sebesar 1,963, variabel budaya *pela gandong* (*X2*) sebesar 1,536 dan variabel kepribadian (*X3*) sebesar 1,919. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak mengandung multikolinearitas (dapat dilihat pada Tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF	
1	(Constant)	63.735	1.864	34.185	.000		
	<i>X1</i>	.107	.029	.315	3.737	.000	.509 1.963
	<i>X2</i>	.145	.042	.257	3.452	.001	.651 1.536
	<i>X3</i>	.099	.028	.292	3.503	.001	.521 1.919

a. Dependent Variable: Y

Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada

model regresi. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadi homokedastisitas. Ini dapat dilihat pada nilai signifikansi pada pengujian lebih dari 0,05 pada semua variabel independen (yang dapat dilihat pada tabel 5. Nilai signifikansi variabel spiritualitas di tempat kerja (*X1*) sebesar 0,398, variabel budaya *pela gandong* (*X2*) sebesar 0,101 dan variabel kepribadian (*X3*) sebesar 0,194.

Berdasarkan hasil pengujian semua asumsi klasik terpenuhi, yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.074	1.268		-.058	.954
X1	.017	.019	.103	.848	.398
X2	-.047	.028	-.178	-1.650	.101
X3	.025	.019	.157	1.307	.194

a. Dependent Variable: absres

Analisis regresi berganda yang dilakukan meliputi variabel independen spiritualitas di tempat kerja (*X1*), budaya *pela gandong* (*X2*) dan kepribadian (*X3*) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (*Y*). Ringkasan hasil regresi tersaji pada Tabel 6.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Beta (β)	T-hitung	Signifikansi	Keterangan
X1	0,107	0,315	3,737	0,000	Signifikan
X2	0,145	0,257	3,452	0,001	Signifikan
X3	0,099	0,292	3,503	0,001	Signifikan
R	= 0,735				
R ²	= 0,541				
Adjusted R ²	= 0,530				

Berdasarkan hasil regresi, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 63,735 + 0,107X1 + 0,145X2 + 0,099X3$$

Nilai koefisien regresi variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 0,107 dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa spiritualitas di tempat kerja (*X1*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (*Y*), dimana setiap kenaikan satu satuan variabel spiritualitas di tempat kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,107.

Nilai koefisien regresi variabel budaya *pela gandong* adalah positif sebesar 0,145. Artinya bahwa budaya *pela gandong* (*X2*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (*Y*), dimana setiap kenaikan satu satuan variabel budaya *pela gandong* maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,145.

Nilai koefisien regresi variabel kepribadian sebesar 0,099 dan nilainya positif. Hal ini berarti bahwa kepribadian (*X3*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (*Y*), dimana setiap kenaikan satu satuan variabel kepribadian maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,099.

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel. Korelasi semua variabel independen, yaitu spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai ditunjukkan oleh besarnya nilai R yaitu sebesar 0,735 yang artinya bahwa hubungan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen adalah sangat kuat atau sangat erat. Nilai koefisien determinasi (*R*²) menunjukkan besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel independen lebih dari dua, maka nilai yang menentukan kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilihat pada nilai *adjusted R*². Nilai *adjusted R*² sebesar 0,530. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 53%, dan sisanya 47% diberikan dari variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Untuk menjawab hipotesis yang dikemukakan, maka akan dijelaskan pengaruh secara simultan, parsial dan dominan. Pengaruh simultan dapat dilihat pada nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, pada tabel hasil regresi berikut ini.

Tabel 7. Hasil Regresi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.485	3	96.828	49.799	.000 ^a
	Residual	246.934	127	1.944		
	Total	537.419	130			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 7, terlihat nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian secara bersama-sama atau secara simultan memengaruhi kinerja pegawai. Spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (lihat Tabel 6). Budaya *pela gandong* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (lihat tabel 6). Dengan demikian budaya *pela gandong* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (lihat tabel 6). Dengan demikian, kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh dominan dapat dilihat pada nilai beta, dimana nilai beta variabel spiritualitas di tempat kerja yang paling besar yaitu 0,315 (lihat tabel 6). Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Nilai spiritualitas di tempat kerja menjadi hal penting dalam sebuah organisasi dan dapat meningkatkan kinerja (Duchon dan Plowman, 2005; Albuquerque *et al.* (2014)). Nilai lain yang terkait dengan perilaku individu adalah budaya, yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Salah satu budaya daerah di Maluku adalah budaya *pela gandong*, yang sudah mengakar kuat dalam kehidupan masyarakat Maluku. Kepribadian terkait dengan perilaku individu (Yang dan Hwang, 2014). Kepribadian individu sangat penting dalam menentukan kinerja dan merupakan anteseden yang sangat penting dari kinerja (He *et al.*, 2015). Dalam praktek organisasi, kepribadian memengaruhi kinerja (Bhatti *et al.*, 2013; Yang dan Hwang, 2014; He *et al.*, 2015 dan Rashid *et al.*, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian ini, dibuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong*, dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan atau serempak

maupun secara parsial. Spiritualitas di tempat kerja yang dimiliki perawat yang tinggi akan memengaruhi kinerja perawat tersebut. Variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albuquerque *et al.* (2014), Petchsawang dan Duchon (2012), Mulianti *et al.* (2015) dan Pihono *et al.* (2016). Perawat yang mempraktekkan spiritualitas dalam bekerja memiliki kecenderungan kinerja yang baik. Perawat yang selalu mempertimbangkan nilai yang baik dan benar, melandasi pekerjaan dengan berdoa serta menjalani pekerjaan dengan sukacita akan memberikan dampak positif bagi kinerjanya.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa budaya *pela gandong* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin dan Zhao (2016), Ngo dan Li (2015) serta Rante (2010). Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kambu (2012) yang menemukan budaya Papua berpengaruh negatif terhadap kinerja serta budaya Banjar tidak berpengaruh terhadap kinerja (Anisah, 2011). Budaya *pela gandong* yang telah mengakar kuat dalam kehidupan masyarakat Maluku, khususnya daerah kota Ambon, pulau Lease dan pulau Seram sangat memengaruhi hasil kerja. Perawat yang melayani pasien dengan penuh cinta kasih, dengan sepenuh hati dan bertanggung jawab akan meningkatkan kinerja perawat tersebut.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pembuktian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang dan Hwang (2014), Bhatti *et al.* (2013), He *et al.* (2015) dan Rashid *et al.* (2016). Perawat dengan kepribadian yang baik, yang ramah kepada orang lain, bekerja dengan terstruktur, tidak tempramental serta kreatif memiliki kecenderungan memiliki kinerja yang baik.

Nilai yang diyakini baik dan benar oleh individu, dalam konteks ini adalah perawat

rumah sakit pada RSUD dr. Haulussy Ambon, yaitu spiritualitas di tempat kerja dan budaya *pela gandong* serta kepribadian individu perawat menjadi hal yang sangat penting bagi perawat dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, perawat RSUD dr Haulussy Ambon diharapkan mengembangkan nilai-nilai penting dan dianggap baik dan benar yang teraktualisasi dalam nilai spiritualitas di tempat kerja, nilai budaya lokal *pela gandong*, yang mengandung nilai kekeluargaan, serta perawat dituntut untuk memiliki kepribadian yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

Pihak manajemen RSUD dr. Haulussy Ambon dapat memperhatikan dan mengembangkan nilai-nilai penting dalam diri perawat, nilai budaya *pela gandong* serta kepribadian melalui *capacity building* kepada perawat. Hal ini sangat penting untuk diterapkan, karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat itu sendiri, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja rumah sakit.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian secara keseluruhan menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Spiritualitas di tempat kerja yang tercermin melalui *inner life*, *meaningful work* dan *condition for community* dalam kehidupan perawat dapat meningkatkan kinerja. Spiritualitas di tempat kerja menjadi sangat penting bagi individu dalam menjalani pekerjaannya.

Budaya *pela gandong* yang telah lama ada dan mengakar kuat dalam kehidupan masyarakat Maluku haruslah menjadi identitas masyarakat Maluku tak terkecuali perawat. Budaya *pela gandong* menjadi orisinalitas penelitian ini. Nilai yang terkandung didalamnya, antara lain cinta kasih, kejujuran, kepercayaan dan keadilan menjadi hal

penting bagi perawat dalam melayani pasien. Kepribadian individu antara satu orang dengan orang lain adalah berbeda. Namun dalam sebuah organisasi perbedaan kepribadian merupakan kekayaan bagi organisasi. Kepribadian yang baik dari perawat akan menunjang kinerjanya, yang diukur melalui *The Big Five*, yaitu ekstraversi (*extraversion*), keramahan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), stabilitas emosional (*emotional stability*) dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*). Perawat yang memiliki pribadi yang terbuka, ramah kepada orang lain, bekerja dengan baik, memiliki emosi yang stabil serta kreatif akan menunjang kerja perawat dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian haruslah menjadi perhatian penting bagi perawat guna menunjang pekerjaannya dalam melayani pasien. Hasil kerja perawat atau kinerja perawat yang merupakan kinerja individu merupakan dasar untuk membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian, spiritualitas di tempat kerja, budaya *pela gandong* dan kepribadian memengaruhi kinerja pegawai tidak seratus persen, yaitu sebesar 53%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Dengan demikian, untuk agenda penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain sebagai variabel independen.

Daftar Rujukan

- Abdullah, I.; Omar, R., dan Rashid, Y. (2013). Effect of Personality on Organizational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol. 18 (6), 140-147.
- Ahmad, Jawwad; Muhammad R. Ather dan Mazhar Hussain. 2014. Impact of Big Five Personality Traits on Job Performance (Organizational

- Commitment as a Mediator). International Conference.
- Al-Ahmadi, Hanan. 2009. Factor Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 22 (1), 40-54.
- Albuquerque, I.F., Cunha, R. C., Lu's Martins, D., Sa', A. B. (2014). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance, *Journal of Organizational Change Management*, Vol 27, 59-82.
- Amaliah, T.H. (2014). Konsep Penetapan Harga Jual Papalele Dalam Lingkup Nilai-Nilai Budaya Masyarakat Maluku, *Disertasi tidak dipublikasikan*, Universitas Brawijaya.
- Anisah, H. U.; Salim, U; Sudarma, M; Djumahir. (2011). Peran Budaya Banjar dalam Meningkatkan Kinerja dan Keunggulan Bersaing melalui Kewirausahaan Islami dan Strategi (Studi pada Industri Kecil Menengah Batu Mulia/Permata di Martapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 9 (3), 931-942.
- Arikunto, S., 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Malang.
- Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000), Spirituality at work: a conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 (2), 134-145.
- Bhatti, M. A., Battour, M. M., Ismail, A. R., Sundram, V. P. (2014). Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 33 (1) : 73-96.
- Cartaya, E. (2012). Personality and Performance : Assessing The Mediating Role of Mental Model Formation In The Personality-Performance Relationship. Doctor of Philosophy in Business Administration. Florida International University.
- Child, J dan Warner, M. (2003). Culture and Management in China. Research Paper in Management Study. University of Cambridge
- Collins, J. dan Cooke, D.K. (2013). Creative Role Models, Personality and Performance. *Journal of Management Development*, Vol. 33 (4), 336-350.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi terjemahan. Prenhallindo. Jakarta.
- Duchon, D; Plowman, D.A. (2005). Nurturing the Spirit at Work : Impact on Work Unit Performance. *Leadership Quarterly*, Vol. 16 (5) : 807-833.
- Fan, Y. (2000). A Classification of Chinese Culture. *Cross Cultural Management*. Vol. 7 (2), 3-10.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. Indoprint, Semarang.
- Fuadiputra, I. R dan Irawanto, D. W. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Paramedis di Rumah Sakit Al-Rohman. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 2
- Garcia-Zamor, Jean-Claude. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, Vol. 63(3), 355-363.
- Gillies, D. A. (1994). *Nursing Management : A System Approach* (Ed. 3). WB Sanders. Toronto.
- Hair, A. dan Tatham, B. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- He, H., Wang, W., Zhu, W., Harris, W. (2015). Service Workers' Job Performance : The Roles of Personality Traits, Organizational Identification and Customer Orientation. *European Journal of Marketing*. Vol. 49, 1751-1776.
- Hodgetts, L. D. (2005). The Role of Culture

- Part 2. The McGraw-Hill Companies. Diakses melalui <http://www.unice.fr>.
- Kambu, A.; Troena, E. A; Surachman dan Setiawan, M. 2012. Influence of Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Papua Ethnic Culture and Organizational Citizenship Behavior Toward Employee Performance of Workers in Papua Provincial Secretary Office. *IOSR Journal of Business and Management*. Vol. 5 (4), 31-38.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. (2014). Perilaku Organizational Behavior. Edisi 9 Buku 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Krishnakumar, S. dan Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 17, 153-164.
- Lin, Z. dan Zhao, Z. (2016). Culture, Expatriation and Performance : Case of Chinese Multinational Enterprises. *Chinese Management Studies*, Vol. 10 (2).
- Liu, Y., Bao, Y., Liu, W. (2013). Mapping the values and culture in Chinese public sectors: an exploratory study. *Cross Culture Management*, Vol 20 (4), 559-577.
- Lokollo, J. E., Pattiruhu, C. M., Lestaluhu, M., Timisela, Iz., Limahelu, D., Limahelu, L., Leatemala, J., Leasa G., (1997). *Seri Budaya Pela Gandong dari Pulau Ambon*. Ambon : Lembaga Kebudayaan daerah Maluku.
- Mahakud, G. C dan Gangai, K. N. (2015). The Influence of Workplace Spirituality on Organizational Commitment Among Public Sector Employee. *Journal of Organization and Human Behavior*. Vol. 4 (1), 37-46.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mboi, N. 2013. Ada Dua Masalah Keperawatan di Indonesia. <http://antaranews.com>. Maret 2017.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, Vol.16, 426-447.
- Mulianti, A. R., Anisah, H.U dan Sugiati, T. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 3 (2).
- Ngo, Hang-Yue; Li, H. (2015). Chinese Traditionality and Career Success : Mediating Roles of Procedural Justice and Job Security. *Career Development International*, Vol. 20 (6), 627-645.
- Nongkeng, H. 2012. Pengaruh Pemberdayaan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Disertasi tidak dipublikasikan*. Universitas Brawijaya Malang.
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J dan Ismail, Y. 2013. Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality on Employee Performance. *Employee Relation*, Vol. 35 (4), 360-376.
- Pandey, S. (2014). Workplace Spirituality: Linkages with Attitude, Mental Health, Leadership, Organizational Development, Earning Management, Stress and Wellbeing. *The International Journal Of Business & Management*, Vol. 2 (7), 139-144.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30, 759-777.

- Petchsawanga, P., Duchon, D. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management Spirituality and Religion*. Vol.9 (2), 189-208.
- Pratama, A. A. N. (2014). Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga. *Inferensi*. Vol. 8 (2), 415-436.
- Prihono, I. K. B., Astika, I. B. P. (2016). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Spiritualitas pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 5 (7), 2063-2090.
- Rante, Y. (2010). Pengaruh Budaya Etnis dan Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Agribisnis di Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12 (2), 133-141.
- Rashid, N .M, Sah, N. F. M, Ariffin, N. M., Ghani, W. S. W. A., Yunus, N. S. N. M. (2016). The Influence of Bank's Frontlines' Personality Traits on Job Performance. *Procedia Economics and Finance*. Vol. 37, 65-72.
- Robbins, S. P dan Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke delapan. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prentice-Hall. New Jersey.
- Sahusilawane, F. (2004). Sejarah Lahirnya Pela dan Gandong Antar Negeri-negeri Di Pulau Ambon. Laporan Penelitian Sejarah dan Nilai Tradisional Ambon. Ambon : Balai Kajian Sejarah dan Nilai Tradisional Ambon.
- Singarimbun M dan Effendi .(1995). *Metodologi Penelitian Survey*. Edisi Revisi LP3ES. Jakarta.
- Steel, Piers, Vas Taras dan Bradley L. Kirkman. (2010). Examining the Impact of Culture's Consequences : A Three-Decade, Multilevel, Meta Analytic Review of Hofstede's Cultural Value Dimensions. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 95 (3) : 405-439.
- Syauta, J. H. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Jayapura Provinsi Papua. FEB Universitas Brawijaya Malang.
- Teasdale, B. A. (1999). Japanese Tradition and Culture: Aid or Obstacle to Future Success?
- Tim Redaksi. Direktur Akui Banyak Keluhan Pasien RSUD Ambon. <http://www.wartamaluku.com>. Maret 2017.
- Tim Redaksi. Direktur Akui Banyak Keluhan Pasien RSUD Ambon. <http://www.wartamaluku.com>. Maret 2017.
- Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., dan Amy Yi Ou. (2007). Cross-National, Cross-Cultural Organizational Behavior Research : Advances, Gaps, and Recommendations. *Journal of Management*, Vol. 33, 426-478.
- Uneputty, T. J. A. (1996). *Perwujudan Pela Dalam Kehidupan Sosial Masyarakat Maluku.Ambon : Bagian Proyek Pengkajian dan Pembinaan Nilai-nilai Budaya Maluku*.
- Yang, Cheng-Ling and Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, Vol. 8 (1), 6-26.
- Zohar, D.; Marshall, I. (2004). *Spiritual Capital, Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Penerjemah Helmi Mustofa. Mizan Pustaka. Bandung.