



Kinerja Perawat RSUD Teluk Kuantan berdasarkan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

Abd. Rasyid Syamsuri¹, Fiona², Nadira Cahyani^{3*}

^{1, 2, 3} Program Studi Manajemen, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Teluk Kuantan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah perawat PNS yang berjumlah 115 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin yaitu 89 perawat. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument yang membuktikan hasil penelitian. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS (*Statistical Product Service Solutions*). Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

*This research aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation on the performance of nurses at RSUD Teluk Kuantan. This type of research is quantitative research. The population in the study were civil servant nurses, totaling 115 nurses. The sampling method used the Slovin formula, namely 89 nurses. The data collection method in this research uses a questionnaire to prove the research results. Data were analyzed using multiple linear regression analysis methods with the help of SPSS (*Statistical Product Service Solutions*). This research proves that Organizational culture has a positive and significant effect on nurse performance. Work motivation has a positive and significant effect on nurse performance. Organizational culture and work motivation simultaneously influence nurse performance.*

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Performance

Histori Artikel:

Diterima 03 Desember 2024, Direvisi 27 Desember 2024, Disetujui 28 Desember 2024, Dipublikasi 08 Januari 2025.

***Penulis Korespondensi:**

nadira.cahyani6385@student.unri.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.v5i1.287>

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan pada persaingan. Salah satu bentuk organisasi yang memiliki tingkat persaingan adalah rumah sakit, baik rumah sakit umum maupun rumah sakit swasta. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No.72 Tahun 2016 Rumah Sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, serta menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit yang terus berkembang dan meningkatkan pelayanannya adalah RSUD Teluk Kuantan. RSUD Teluk Kuantan merupakan salah satu pusat layanan kesehatan yang berstandar BLUD (Badan layanan umum daerah) di Kabupaten Kuantan Singingi.

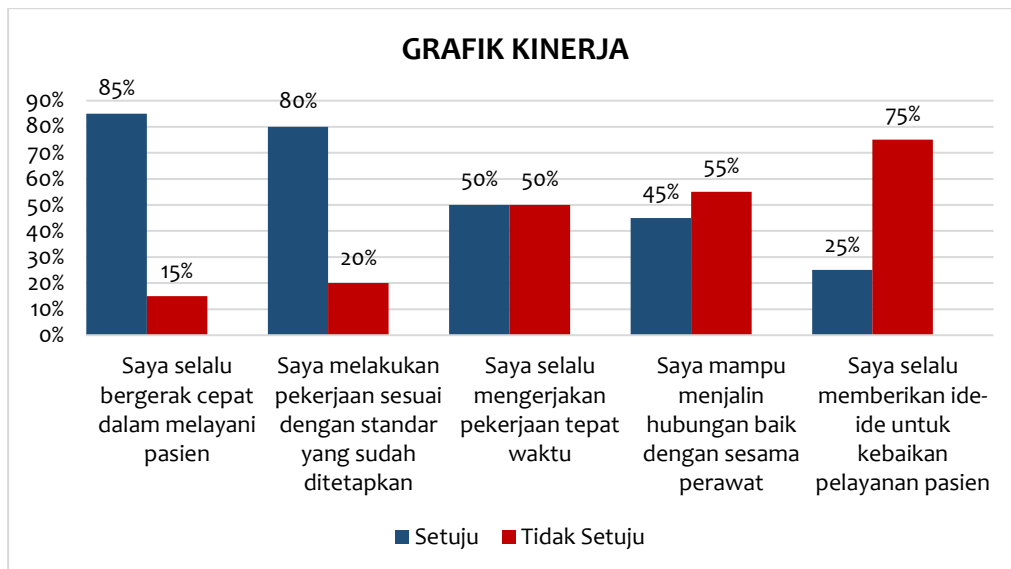
Kunci utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit adalah perawat yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja merupakan faktor penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan organisasi tersebut baik. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan organisasi (Indrawan, 2021).

Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat adalah pengimplementasian budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut oleh para anggota dalam suatu organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins and Judge, 2016). Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. (Wardani et al., 2016).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah motivasi kerja. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri terdorong untuk melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik. Seorang perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan profesional dan kedisiplinan tentu tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi agar mempunyai semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja yang akan berdampak langsung terhadap mutu dan kepuasan pasien (Nurul Pratiwi Basir et al., 2022). Jadi motivasi kerja juga dapat berpengaruh dengan kinerja seseorang.

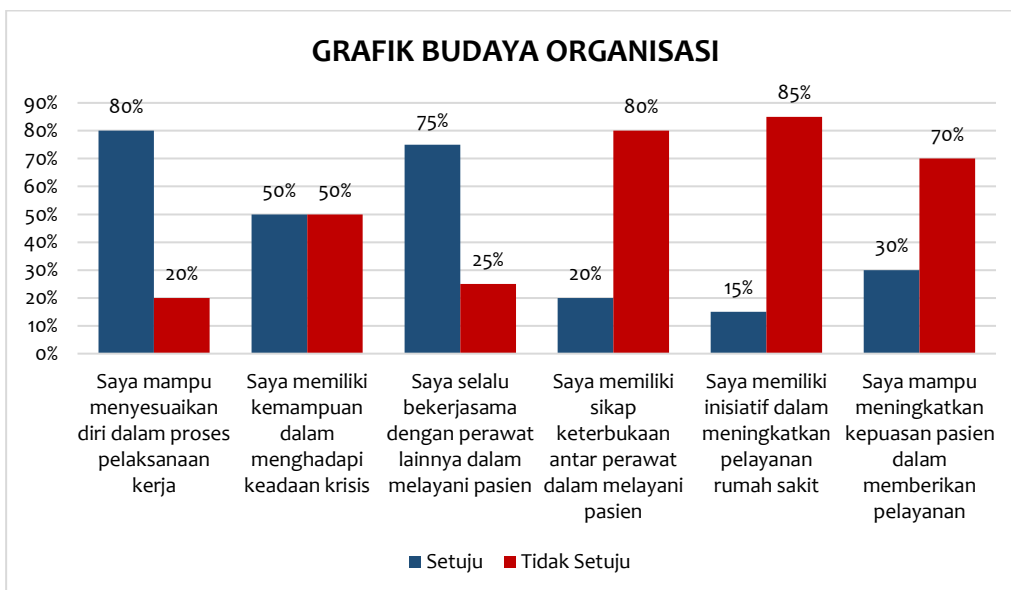
Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan (Rahma et al., 2016), yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga. Semakin kuat budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan Noya et al. (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan peneliti maka hasil yang di dapatkan adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Pra Survey Kinerja
 Sumber: Hasil Pra Survey, 2024

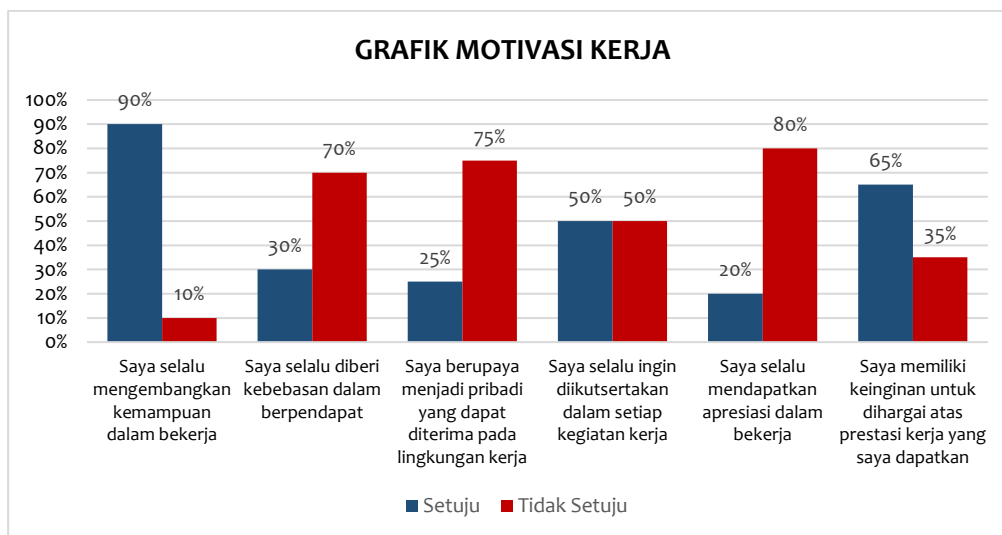
Hasil pra survey dilakukan pada 20 perawat pada RSUD Teluk Kuantan. Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa 75% perawat menyatakan tidak setuju pada pernyataan memberikan ide-ide untuk kebaikan pelayanan pasien. 55% menyatakan tidak setuju pada pernyataan menjalin hubungan baik dengan sesama perawat, dan 50% menyatakan tidak setuju 50 % setuju pada pernyataan mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pada RSUD Teluk Kuantan belum maksimal dilakukan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien dirumah sakit. Hubungan antara sesama perawat di rumah sakit juga sangat penting karena untuk meningkatkan kinerja rumah sakit, perawat senantiasa memelihara hubungan baik dengan sesama perawat maupun dengan tenaga kesehatan lainnya dalam memelihara keserasian suasana lingkungan kerja maupun dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan secara menyeluruh.



Gambar 2. Hasil Pra Survey Budaya Organisasi
 Sumber: Hasil Pra Survey, 2024

Berdasarkan hasil pra survey budaya organisasi diketahui bahwa 85% perawat menyatakan tidak setuju pada pernyataan memiliki inisiatif dalam meningkatkan pelayanan rumah sakit. 80%

menyatakan tidak setuju pada pernyataan memiliki sikap keterbukaan antar perawat dalam melayani pasien, dan 70% menyatakan tidak setuju pada pernyataan mampu meningkatkan kepuasan pasien dalam memberikan pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum maksimal di implementasikan. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perawat lebih inisiatif dalam meningkatkan pelayanannya dan dapat meningkatkan kepuasan kepada pasien. Semakin kuat budaya organisasi dijalankan di rumah sakit maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.



Gambar 3. Hasil Pra Survey Motivasi Kerja
Sumber: Hasil Pra Survey, 2024

Berdasarkan hasil pra survey mengenai motivasi kerja, dapat diketahui bahwa 80% perawat menyatakan tidak setuju pada pernyataan selalu mendapatkan apresiasi dalam bekerja, 75% perawat menyatakan tidak setuju pada pernyataan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima pada lingkungan kerja, dan 70% perawat menyatakan tidak setuju pada pernyataan selalu diberi kebebasan berpendapat. Hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja perawat pada RSUD Teluk Kuantan. Rendahnya motivasi kerja perawat dapat menurunkan tingkat kinerja yang nantinya akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi perawat akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik.

Budaya organisasi dan motivasi kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Budaya organisasi mengacu kepada kepercayaan dan prinsip organisasi, setiap organisasi memiliki budaya tersendiri yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang sudah berlaku di organisasi tersebut agar diterima di lingkungannya. Budaya organisasi yang diterapkan akan memiliki makna bahwa nilai-nilai utama dari sebuah organisasi menjadi suatu pedoman yang harus dipatuhi dan dilaksanakan.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Jika perawat memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka perawat akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi perawat akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Teluk Kuantan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang merupakan metode penelitian berlandaskan *positivistic* (data konkrit). Data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, yang terkait dengan masalah penelitian untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh Perawat RSUD Teluk Kuantan. Sementara untuk data sekunder berupa jurnal-jurnal terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi kerja serta kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat PNS pada RSUD Teluk Kuantan yang berjumlah 115 perawat. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018), populasi adalah daerah penyearanaan yang terdapat oleh fenomena atau topik yang memiliki kapasitas dan ciri spesifik yang ditentukan bagi penelaah bagi mempelajari lalu selanjutnya diambil kesimpulan. Penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan, rumus Slovin dipilih karena penelitian ini jumlah populasinya telah diketahui. Rumus Slovin biasa digunakan untuk pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 89 perawat PNS pada RSUD Teluk Kuantan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Responden akan menjawab pertanyaan penelitian yang telah disediakan dengan skala likert. Dokumentasi mencakup pengumpulan data melalui dokumen terkait. Studi pustaka dilakukan dengan mengacu pada buku-buku dan jurnal ilmiah untuk memperkuat teori yang digunakan di dalam penelitian.

Teknis analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program spss. Analisis regresi linear berganda adalah mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten. Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan uji reabilitas mengevaluasi konsistensi jawaban responden (Ghozali, 2018). Selain itu dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas, untuk memverifikasi bahwa model regresi yang digunakan sesuai dengan asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa distribusi residual menggunakan analisis grafik dan statistik, sedangkan uji multikolinearitas mengukur korelasi antar variabel independent dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada ketidaksamaan varians dari residual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif penelitian ini meliputi karakteristik jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 18 perawat laki-laki (20,2%) dan 71 perawat perempuan (79,8%), hal ini menunjukkan sebagian besar perawat yang diperlukan adalah perawat perempuan karena perawat perempuan lebih cekatan dalam bekerja dan mengutamakan pelayanan dengan kasih sayang dan ketelitian. Berdasarkan pendidikan terakhir, terdapat 46 perawat (51,7%) berpendidikan terakhir S1 dan 43 perawat (48,3%) berpendidikan terakhir ners. Berdasarkan usia mayoritas responden berusia 31-40 tahun (43,8), menandakan bahwa sebagian besar berada dalam usia produktif. Dan dari segi lama bekerja, mayoritas responden sudah bekerja selama 6-10 tahun (48,3%), menunjukkan bahwa perawat sudah memiliki pengalaman kerja yang baik.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja perawat RSUD Teluk Kuantan berada pada kategori baik dengan rata-rata nilai 3,89%. Aspek tertinggi adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan (3,97%), yang menunjukkan bahwa perawat dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan arahan yang diberikan padanya. Namun, ketelitian dalam bekerja mendapat nilai terendah (3,77%), yang berarti kurangnya ketelitian perawat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi juga dinilai baik dengan rata-rata 3,99%, dengan indikator tertingginya adalah fleksibilitas dalam proses kerja (4,07%), yang berarti perawat dapat menyesuaikan diri dan beradaptasi di lingkungan kerja. Namun nilai terendah terdapat pada indikator meningkatkan kepuasan pasien dalam memberikan pelayanan (3,87%). Motivasi kerja perawat berada pada kategori baik dengan rata-rata nilai 3,76%. Aspek tertinggi terdapat pada pengembangan kemampuan (3,92%). Sebaliknya aspek dengan nilai terendah terdapat pada mendapatkan apresiasi dalam bekerja (3,52%), yang artinya apresiasi dalam bekerja harus lebih diperhatikan lagi demi tercapainya motivasi kerja yang baik

Uji validitas dilakukan untuk menentukan keabsahan kuesioner dengan menggunakan SPSS Versi 26. Jika *Corrected Item Total Correlation* > 0,5 maka kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja perawat memiliki *Corrected Item Total Correlation* > 0,5, sehingga dinyatakan valid. Uji reabilitas dengan metode *Cronbach Alpha* Menunjukkan semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,6 (budaya organisasi 0,779, motivasi kerja 0,784, dan kinerja perawat 0,846) yang berarti kuesioner tersebut reliabel.

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi dapat digunakan sebagai prediktor yang baik. Uji normalitas menunjukkan distribusi data residual normal dengan nilai *Asymp. Sig* (0,179 > 0,005). Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya korelasi antara variabel bebas, dengan nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Uji heteroskedastisitas menggubakan metode glejser, menghasilkan nilai signifikansi > 0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja Perawat (Y)	Y.1	0,693	0,5	Valid
	Y.2	0,599	0,5	Valid
	Y.3	0,659	0,5	Valid
	Y.4	0,672	0,5	Valid
	Y.5	0,617	0,5	Valid
	Y.6	0,746	0,5	Valid
	Y.7	0,637	0,5	Valid
	Y.8	0,556	0,5	Valid
	Y.9	0,703	0,5	Valid
	Y.10	0,617	0,5	Valid
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,678	0,5	Valid
	X1.2	0,613	0,5	Valid
	X1.3	0,716	0,5	Valid
	X1.4	0,601	0,5	Valid
	X1.5	0,772	0,5	Valid

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	Nilai Kritis	Keputusan
Motivasi Kerja (X2)	X1.6	0,744	0,5	Valid
	X2.1	0,681	0,5	Valid
	X2.2	0,599	0,5	Valid
	X2.3	0,793	0,5	Valid
	X2.4	0,598	0,5	Valid
	X2.5	0,773	0,5	Valid
	X2.6	0,736	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 1. membuktikan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja perawat memiliki *Corrected Item Total Correlation* > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reabilitas

Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja Perawat (Y)	0,846	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0,779	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,784	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 2. membuktikan bahwa semua instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependent atau keduanya mempunyai normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	89	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92475560
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.064
	Negative	-.083
Test Statistic	.083	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.179 ^c	

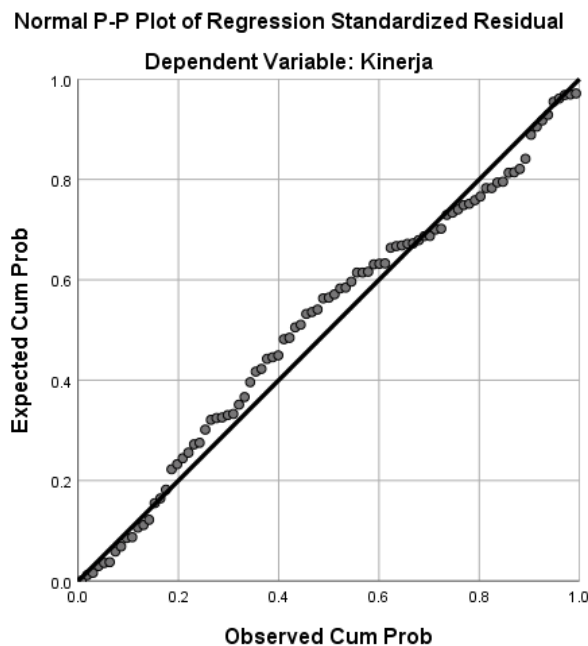
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,179. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 4. Hasil Grafik P-Plot
Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Gambar 4. dapat diketahui bahwa data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.573	3.061		3.127	.002		
Budaya Organisasi	.491	.135	.318	3.644	.000	.718	1.394
Motivasi Kerja	.780	.134	.508	5.833	.000	.718	1.394

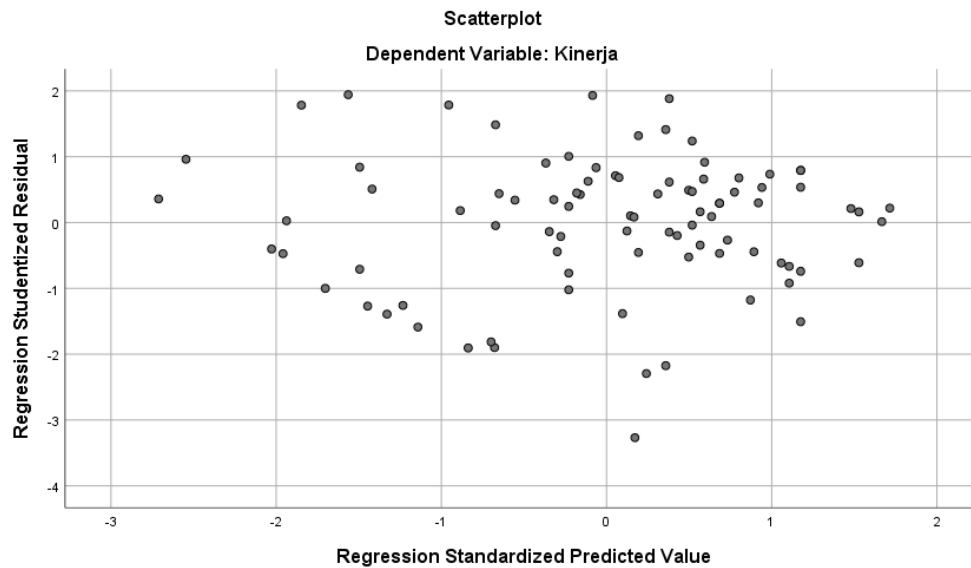
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 4. pengujian multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 5. Hasil Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Gambar 5. Menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.230	1.872		3.329	.001
Budaya Organisasi	.009	.082	.013	.107	.915
Motivasi Kerja	-.150	.082	-.228	-1.839	.069

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 5. membuktikan bahwa pengujian dengan menggunakan uji glejser seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.573	3.061		3.127	.002
Budaya Organisasi	.491	.135	.318	3.644	.000
Motivasi Kerja	.780	.134	.508	5.833	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 9.573 + 0.491X_1 + 0.780X_2 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, maka dibuktikan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 9.573. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 9.573.

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0.491. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.491 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.780. artinya adalah setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.780 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan didalam persamaan.

Uji Parsial (t)

Pengujian menggunakan uji t dilakukan untuk melihat seberapa signifikan dari pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.573	3.061		3.127	.002
Budaya Organisasi	.491	.135	.318	3.644	.000
Motivasi Kerja	.780	.134	.508	5.833	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 7. Budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t hitung (3.644) > t tabel (1,988) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung (5.833) > t tabel (1,988) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (F)

Uji f bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang berikan variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1535.463	2	767.731	48.708	.000 ^b
	Residual	1355.526	86	15.762		
	Total	2890.989	88			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 8. membuktikan bahwa F hitung (48.708) > F tabel (3.103) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.520	3.970

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,531, Nilai tersebut memiliki arti bahwa pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar 53,1%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Teluk Kuantan. Semakin kuat budaya organisasi di terapkan dirumah sakit maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Hasil distribusi jawaban responden variabel budaya organisasi diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil yang signifikan ini disebabkan oleh salah satu indikator dengan pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu pernyataan dapat menyesuaikan diri dalam proses pelaksanaan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian perawat dapat menyesuaikan diri dan menempatkan dirinya dalam proses pelaksanaan kerja, dan juga perawat mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru pada rumah sakit. Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan Tewal et al. (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. Semakin kuat budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Rahma et al. (2016), yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Lousyiana et al. (2015), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Budaya Organisasi yang kondusif tidak terbukti bermakna terhadap kinerja perawat secara langsung pada RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Teluk Kuantan. Semakin tinggi motivasi kerja pada perawat rumah sakit maka kinerja yang dimiliki perawat RSUD Teluk Kuantan pun akan meningkat begitu pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin perusahaan memotivasi perawat maka kinerja perawat juga akan semakin meningkat karena pada dasarnya setiap pegawai selalu membutuhkan motivasi saat bekerja. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden variabel motivasi kerja diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil yang signifikan ini disebabkan oleh salah satu indikator dengan pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi yaitu pernyataan selalu mengembangkan kemampuan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perawat selalu mengembangkan kemampuan bekerjanya dalam melayani pasien dirumah sakit contohnya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang kerjanya, semakin sering mengikuti pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerjanya. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hasil penelitian yang dilakukan Tawal et al. (2017) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Noya et al. (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RSU Bhakti Husada Glenmore. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Khoiru Nisa et al. (2020), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan. Hubungan antara motivasi dengan kinerja tidak selalu tetap, tingginya motivasi kerja seorang perawat tidak selalu berdampak pada kinerja. Adanya faktor lain dapat menjadi pengaruh pada baik buruknya kinerja seorang perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan.

Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Teluk Kuantan. Budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap upaya rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perawat dapat menyesuaikan diri pada lingkungan kerja, bekerjasama dengan perawat lainnya, memiliki sikap keterbukaan antar perawat dalam melayani pasien dan mampu meningkatkan kepuasan pasien dalam memberikan pelayanan. Rumah sakit juga harus mampu meningkatkan motivasi kerja perawat, jika motivasi perawat baik seperti memberikan apresiasi, dihargai atas prestasi kerja yang didapatkan, dan diberi kebebasan dalam berpendapat maka perawat akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Tri Saputri et al. (2014), menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Tawal et al. (2017), Budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Maria Walanda Maramis Minahasa Utara.

SIMPULAN

Simpulan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Teluk Kuantan. Penerapan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Teluk Kuantan. Hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik untuk mencapai tujuan rumah sakit.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Teluk Kuantan. Semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja maka kinerja perawat tersebut akan semakin meningkat. Hal tersebut akan memberikan dampak yang sangat baik terhadap rumah sakit.

Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik akan memberikan peningkatan terhadap kinerja yang dihasilkan perawat pada RSUD Teluk Kuantan.

Saran

Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat pada rumah sakit. Dengan budaya dan pelayanan yang baik akan menciptakan sebuah kepuasan bagi pasien. Oleh karena itu pihak RSUD Teluk Kuantan terkhususnya bagian perawat dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kepuasan pasien. Bila pasien tidak menemukan kepuasan dari kualitas pelayanan yang diberikan maka pasien cenderung akan mengambil keputusan untuk tidak melakukan kunjungan ulang, karena kepuasan pasien sebagai pengguna jasa merupakan sesuatu hal yang penting dalam menilai mutu pelayanan rumah sakit. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perawat pada rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memotivasi tenaga kerjanya dengan menghargai dan memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja yang didapatkan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap rumah sakit. Sebagai seorang perawat ketelitian dalam bekerja sangat penting, karena dalam memberikan diagnosa kepada pasien perawat harus memiliki tingkat ketelitian agar mampu mengerti dan dapat memecahkan masalah kesehatan pasien. Oleh karena itu perawat RSUD Teluk Kuantan diharapkan dapat lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya dalam melayani pasien. Agenda penelitian selanjutnya diharapkan agar memperluas kajian penelitian ini dengan menambahkan objek penelitian lain.

Keterbatasan

Subjek yang masih terbatas, hanya melibatkan perawat pns pada RSUD Teluk Kuantan sebagai responden. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja perawat, seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Indrawan, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 1011. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i2.2241>
- Khoiru Nisa Nabila, P. A. H. H. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal Of Nursing Practice And Education*, 01.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Manajemen dan Pelayanan Farmasi, J., Tri Saputri, L., & Fudholi, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Work Motivation and Organization Culture On Employr Performance.
- Noya, S., Duanta, P., Wahyuni, S., & Zulianto, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Bhakti Husada Krikilan Glenmore. 16(1). <https://doi.org/10.19184/jpe.v16i1.23453>
- Nurul Pratiwi Basir, K., Andayanie, E., Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, P., & Kesehatan Masyarakat, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Inap

