

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON THE MOTIVATION AND PERFORMANCE OF PERMANENT NURSES AT THE ARIFIN ACHMAD REGIONAL GENERAL HOSPITAL IN RIAU PROVINCE

Aidi Syukrina¹, Sri Kartikowati², Deny Setiawan³

^{1,2&3}Universitas Riau

Email: aidi.syukrina@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of organizational culture and job satisfaction on performance both directly or indirectly through motivation on permanent nurses at Arifin Achmad Regional General Hospital in Riau Province. The population in this study were permanent nurses in Inpatient Installation (IRNA) at Arifin Achmad Regional General Hospital of Riau Province, which amounted to 346 people. The sample in this study were 186 people. The data used in this study are primary and secondary data, while data collection techniques are using questionnaires. The data analysis technique used in this study is path analysis. The results showed that organizational culture variables had a greater influence on nurse performance through motivation. Likewise, job satisfaction can directly affect performance but provide a greater influence on performance through motivation. This shows motivation has an important role in improving nurse performance both through organizational culture and job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Motivation and Performance

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PERAWAT TETAP PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja baik secara langsung atau secara tidak langsung yang melalui motivasi pada perawat tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau. Populasi pada penelitian ini yaitu perawat tetap di Instalasi Rawat Inap (IRNA) pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau yang berjumlah 346 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 186 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat melalui motivasi. Demikian pula halnya dengan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung namun memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini menunjukkan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat baik melalui budaya organisasi maupun kepuasan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah salah satu jenis badan layanan umum yang merupakan salah satu ujung tombak dalam pembangunan kesehatan masyarakat sekarang ini. Tuntutan akan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada publik menjadi suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh instansi yang terkait penyelenggara pelayanan publik. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Pasal 19 Bab VI tentang jenis dan klasifikasi, pengelompokan rumah sakit umum berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan rumah sakit, terdiri atas rumah sakit umum kelas A, B, C dan D. Salah satu rumah sakit milik pemerintah wilayah Riau yang merupakan Rumah Sakit kelas B Pendidikan, yang melayani dan menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten disekitarnya adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad di Kota Pekanbaru.

RSUD Arifin Achmad sebagai penyedia jasa kesehatan mempunyai tujuan memberikan jasa kesehatan terbaik kepada pasiennya dengan biaya terjangkau. Perawat yang merupakan salah satu ujung tombak pemberi layanan secara langsung kepada pasien diharapkan memiliki kinerja yang baik. Perawat atau *Nurse* menurut Harlley (2007) berasal dari bahasa latin yaitu dari kata *Nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit, injury dan proses penuaan. Sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit, perawat memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien.

Berdasarkan data dari RSUD Arifin Achmad terlihat terjadi penurunan kinerja perawat pada tahun 2015, dan di tahun 2017 kinerja perawat dibawah standar mencapai angka 41,60 %. Jika hal ini tidak segera diatasi, untuk jangka panjang dapat menjadi suatu permasalahan tersendiri bagi pihak RSUD yang terkait dengan kuantitas perawat serta ketepatan perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 836/Menkes/SK/VI/2005 menyebutkan bahwa kinerja perawat dan bidan adalah suatu upaya peningkatan kemampuan manajerial dan kinerja perawat dan bidan dalam memberikan pelayanan keperawatan dan kebidanan di sarana/institusi pelayanan kesehatan untuk mencapai pelayanan kesehatan yang bermutu. Standar minimal untuk peningkatan kinerja dan kompetensi SDM Rumah Sakit adalah mengikuti pelatihan ≥ 20 jam setiap tahunnya sebesar 60%.

Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189) adalah, budaya organisasi, kepuasan dan motivasi yang sangat berkaitan erat, berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Uno (2011:112) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Desember 2018 terhadap perawat pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau, ditemukan fenomena-fenomena yang terkait pada motivasi adalah minimnya perhatian yang diberikan terhadap perawat yang bekerja; kurangnya pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang dihasilkan oleh perawat; dan tidak adanya jaminan insentif sesuai dengan prestasi kerja yang diperoleh perawat. Dengan demikian kinerja dan motivasi dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Secara spesifik, budaya dalam organisasi akan ditentukan dalam kondisi *team work*, *leader*, dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Robbins (2008: 283) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi.

Research gap merupakan kesenjangan yang terjadi di antara teori dan fakta yang ada. Fenomena yang peneliti temukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru oleh pasien diantaranya yaitu kurangnya tenaga medis di rumah sakit ini, lamanya pasien menunggu dokter dikarenakan jadwal yang tidak sesuai sehingga banyak pasien yang tidak sabar lalu pulang ke rumah dan kembali ke rumah sakit tersebut keesokan harinya. Selain itu beberapa alasan mengapa pasien datang kembali untuk berobat ke rumah sakit tersebut diantaranya mengatakan bahwa lokasi yang dekat dengan rumahnya sehingga pasien lebih memilih untuk berobat ke rumah sakit tersebut, ada juga pasien umum yang menyebutkan bahwa biaya berobat yang lebih murah jika dibanding ke rumah sakit swasta, kemudian ada juga pasien yang mendapat rujukan dari puskesmas dikarenakan penyakitnya yang tidak dapat ditangani oleh dokter umum di puskesmas tersebut.

Penelitian tentang motivasi dan penempatan terhadap kepuasan dan kinerja pernah dilakukan sebelumnya, diantaranya oleh: Munir (2013) Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan berpengaruh positif Terhadap Kinerja. Kemudian Wibowo (2016) Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya hasil yang berbeda oleh penelitian Tarjo (2012) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Dan Aini (2015) Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Agung (2016) dengan temuan penelitian budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Dan temuan penelitian Rantesalu (2016) motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 202) motivasi dapat diperoleh melalui kepuasan kerja, dengan adanya motivasi yang tepat para perawat akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam

melaksanakan tugasnya tanpa adanya paksaan. Perawat yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang terbaik. Menurut Robbins (2008:103) kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian seseorang atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal, dengan kualitas rendah, target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan pasien akan berkurang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Dalam penelitian ini menekankan kinerja perawat berupa pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Informasi mengenai kinerja perawat dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan seluruh perawat selama ini sudah sejalan dengan tujuan organisasi atau justru sebaliknya. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak memiliki informasi tentang kinerja perawat dalam organisasi. Menurut pendapat Siagian (2009) kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job descriptionnya*.

Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja dapat dibagi sebagai berikut: (1) Pemberian perawatan (*care giver*). Peran utama perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan, sebagai perawat, pemberian pelayanan keperawatan dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan asah, asih dan asuh. Perencanaan keperawatan yang efektif pada pasien yang dirawat haruslah berdasarkan pada identifikasi kebutuhan pasien dan keluarga. (2) Sebagai advocat keluarga. Selain melakukan tugas utama dalam merawat, perawat juga mampu sebagai advocat keluarga sebagai pembela keluarga dalam beberapa hal seperti dalam menentukan haknya sebagai klien. (3) Pencegahan penyakit. Upaya pencegahan merupakan bagian dari bentuk pelayanan keperawatan sehingga setiap dalam melakukan asuhan keperawatan harus selalu mengutamakan tindakan pencegahan terhadap timbulnya masalah baru sebagai dampak dari penyakit atau masalah yang diderita. (4) Pendidik. Dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien, perawat harus mampu berperan sebagai pendidik, sebab beberapa pesan dan cara mengubah perilaku pada pasien atau keluarga harus selalu dilakukan dengan pendidikan kesehatan khususnya dalam keperawatan. Melalui pendidikan ini diupayakan pasien tidak lagi mengalami gangguan yang sama dan dapat mengubah perilaku yang tidak sehat. (5) Konseling. Konseling merupakan upaya perawat dalam melaksanakan perannya dengan memberikan waktu untuk berkonsultasi terhadap masalah yang dialami oleh pasien maupun keluarga, berbagai masalah tersebut diharapkan mampu di atasi dengan cepat dan diharapkan pula tidak terjadi kesenjangan antara perawat, keluarga maupun pasien itu sendiri. Konseling melibatkan pemberian dukungan emosi, intelektual dan psikologis. (6) Kolaborasi. Kolaborasi merupakan tindakan kerja sama dalam menentukan tindakan yang akan dilaksanakan oleh perawat dengan tim kesehatan lain. Pelayanan keperawatan pasien tidak dilaksanakan secara mandiri oleh tim perawat tetapi harus melibatkan tim kesehatan lain seperti dokter, ahli gizi, psikolog dan lain-lain, mengingat pasien merupakan individu yang kompleks/ yang membutuhkan perhatian dalam perkembangan. (7) Pengambilan keputusan etik. Dalam mengambil keputusan, perawat mempunyai peran yang sangat penting sebab perawat selalu berhubungan dengan pasien kurang lebih 24 jam selalu disamping pasien, maka peran perawatan sebagai pengambil keputusan etik dapat dilakukan oleh perawat, seperti akan melakukan tindakan pelayanan keperawatan. (8) Peneliti. Peran perawat ini sangat penting yang harus dimiliki oleh semua perawat pasien. Sebagai peneliti perawat harus melakukan kajian-kajian keperawatan pasien, yang dapat dikembangkan untuk perkembangan teknologi keperawatan. Peran perawat sebagai peneliti dapat dilakukan dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan pasien (Hidayat, 2012).

Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi.

Teori Herzberg merupakan teori yang dikenal dengan “model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. (Hasibuan, 2008: 103)

Indikator Motivasi

Stephen Robbins (2008) mengungkapkan bahwa indikator-indikator Motivasi Kerja antara lain: 1) Tingkat Tanggungjawab, 2) Kemampuan, 3) koordinasi dan mengutamakan tim kerja, 4) Pengawasan dan melakukan inspeksi, 5) Komunikasi dan memberikan informasi. Selanjutnya sedikit berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh teori dari Herzberg dalam Wijayanti (2012: 137) yaitu: 1) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan, 2) Lingkungan kerja, 3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, 4) Pemberian tunjangan. Indikator motivasi menurut Heidjrachman dan Husnan (2013: 7), yaitu, pengakuan, hubungan antar karyawan, penghargaan, jaminan hari tua dan jaminan perlakuan yang objektif.

Dari beberapa pendapat di atas, maka indikator motivasi perawat yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan, 2) Lingkungan kerja, 3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, 4) Pemberian tunjangan, dan 5) Tanggungjawab perawat

Kepuasan Kerja

Menurut Emron, Yohny dan Komariyah, (2017:210) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan seseorang tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2014: 623):isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja, kondisi pekerjaan. Sedangkan menurut Emron, Yohny dan Komariyah, (2017:214) indikator kepuasan adalah pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, rekan kerja dan upah atau gaji.

Dari beberapa pendapat di atas, maka indikator kepuasanperawat yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Kondisi pekerjaan, 2) Gaji, 3) Rekan kerja, 4) Peluang promosi dan 5) kesempatan untuk maju.

Budaya Organisasi

Pada hakikatnya, budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins(2008: 129), yaitu:Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, Orientasi hasil, Orientasi tim, keagresifan dan kemandirian. Menurut Emron, dkk (2017) indikator budaya organisasi terdiri dari kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

Dari beberapa pendapat di atas, maka indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) keagresifan, 3) kepribadian, 4) performa dan 5) orientasi tim.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

Menurut Mangkunegara (2012) motivasi kerja merupakan sikap (*attitude*) dari seorang pegawai atau karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) yang ada ditempat mereka bekerja. Motivasikerja merupakan suatu kondisi yang dapat menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) yang telah ditentukan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bukan budaya organisasi saja yang mempengaruhi kinerja pegawai melainkan variabel motivasi. Jadi dengan budaya organisasi yang baik dan didukung oleh motivasi kerja yang tinggi akanmempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Safik (2013) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian Winerungan (2011) dengan temuan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja.

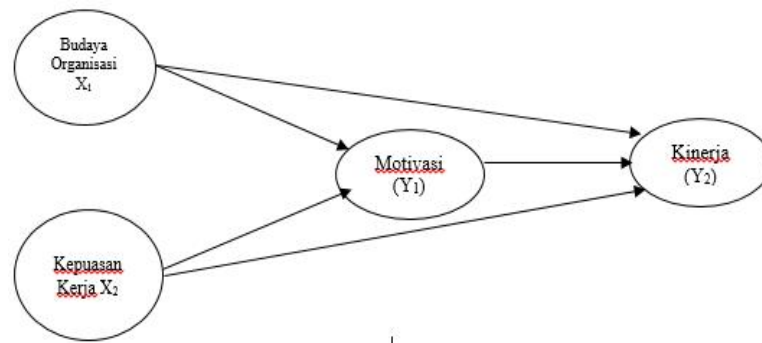
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi

Menurut Faustino dalam Mangkunegara (2012) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai ” ungkapan, *output*, efisiensi, serta efektivitas dan sering dihubungkan dengan Motivasi.” Sedangkan kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas atau kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tidak hanya kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai melainkan juga variabel motivasi. Jadi dengan kepuasan kerja yang tinggi diikuti oleh motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Rizal (2012) menemukan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian Sudan (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian Aini (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 1. Model Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi

Budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Cushway dan Lodge (dalam Wibowo 2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara karyawan berperilaku. Selanjutnya Wibowo (2014) memahami budaya sebagai penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons lingkungan budaya mereka.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ditemukan sebagai penentu yang sangat penting untuk meningkatkan tingkat motivasi antara karyawan. Budaya organisasi yang kuat memungkinkan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Sebagai hasilnya, hal itu mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diciptakan oleh pemimpin akan mempengaruhi aplikasi strategis dan kinerja karyawan. Karyawan harus diberikan kesempatan terlibat dalam organisasi. Jika dia berpartisipasi dalam fungsi organisasi, ia akan merasa dirinya sebagai bagian organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hormati (2016) budaya organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja. Demikian pula Winerungan (2011) dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan terhadap motivasi kerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian Renah (2014) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Kepuasan kerja mempengaruhi lahirnya motivasi pada diri karyawan, Kreitner dan Kinicki (2010: 2008) mengatakan bahwa motivasi dapat diperoleh melalui kepuasan kerja, dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya tanpa adanya paksaan.

Menurut Strauss dan Syales (dalam Handoko 2008: 196) bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja yang tercermin dari cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Hal ini diperkuat dengan temuan penelitian oleh Handayani (2011) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi. Purnomo (2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi. Dan Afifah (2017) kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi kerja pada pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya budaya organisasi dan rotasi pekerjaan. Untuk itu perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan cara menciptakan suasana iklim organisasi melalui pembentukan budaya organisasi yang baik, sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Budaya organisasi yang kuat juga memungkinkan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan (Robbins 2008).

Hal ini didukung oleh penelitian Tarjo (2012) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian Yamsul (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dan Widyaningrum (2011) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat Tetap pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau (Aidi Syukrina, Sri Kartikowati, dan Deny Setiawan)

Hipotesis

Adapun perumusan hipotesis atas pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau.
 H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau.
 H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau.
 H4: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau.
 H5: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang diteliti adalah Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau yang terletak di jalan Jenderal Diponegoro Pekanbaru, Riau. Sedangkan objek yang akan diteliti yaitu pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh perawat tetap di Instalasi Rawat Inap (IRNA) pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2017 yang berjumlah 346 orang.

Sampel

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana : n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dengan rumus tersebut dalam penelitian ini, peneliti mengambil tingkat batas toleransi kesalahan adalah 5 % sehingga perhitungannya :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{346}{1 + 346(0,05)^2} = 185,52 = 186 \text{ orang}$$

Untuk memudahkan penelitian maka perhitungan sampel dibulatkan menjadi 186 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *Proporsional Stratified Random Sampling*. Dari jumlah populasi sebesar 346 orang, maka diambil 186 orang dengan cara :

Tabel 1. Sampel Penelitian

NO	UNIT KERJA PELAYANAN	Populasi	ni	Sampel
1	IRNA BOUGENVILLE	27	$27/346 \times 186 = 14.51$	15
2	IRNA IPN	21	$21/346 \times 186 = 11.29$	11
3	IRNA CENDRAWASIH	25	$25/346 \times 186 = 13.44$	13
4	IRNA CEMPAKA	23	$23/346 \times 186 = 12.36$	12
5	IRNA ANGGREK	21	$21/346 \times 186 = 11.29$	11
6	IRNA PICU	15	$15/346 \times 186 = 8.06$	8
7	IRNA MERAK I	13	$13/346 \times 186 = 6.99$	7
8	IRNA ICU	17	$17/346 \times 186 = 9.14$	9
9	IRNA FLAMBOYAN	20	$20/346 \times 186 = 10.75$	11
10	IRNA CVCU	19	$19/346 \times 186 = 10.21$	10
11	IRNA CAMAR I DAN II	18	$18/346 \times 186 = 9.68$	10
12	IRNA ANYELIR	17	$17/346 \times 186 = 9.14$	9
13	IRNA MELATI	21	$21/346 \times 186 = 11.29$	11
14	IRNA NURI	25	$25/346 \times 186 = 13.44$	13
15	IRNA MAWAR	20	$20/346 \times 186 = 10.75$	11
16	IRNA DAHLIA	12	$12/346 \times 186 = 6.45$	6
17	IRNA MERAK II	11	$11/346 \times 186 = 5.91$	6
18	IRNA CAMAR III	10	$10/346 \times 186 = 5.38$	5
19	IRNA KENANGA	11	$11/346 \times 186 = 5.91$	6
Jumlah		346		186

Sumber : Data Olahan, 2019

Jenis Data dan Sumber Data

Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung tentang budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja objek yang diteliti.

Data sekunder, yaitu data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau meliputi: sejarah singkat, struktur organisasi, dan aktivitas Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner (*Questionnaire*)

Teknik kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan tanggapan atas daftar pernyataan tersebut.

Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan skala ordinal, skor jawabannya adalah sebagai berikut: (1) Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1. (2) Jawaban tidak setuju, diberi skor 2. (3) Jawaban netral, diberi skor 3. (4) Jawaban setuju, diberi skor 4. (5) Jawaban sangat setuju, diberi skor 5.

Pengujian Data

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2008) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan alpha 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali 2008).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan path analysis (analisis jalur) dengan menggunakan program SPSS, digunakan untuk menganalisis pola hubungan di antara variabel. Model ini bertujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) dan variabel terikat (*endogen*). (Riduwan dan Engkos, 2012: 3). Riduwan dan Engkos (2012: 4) menjelaskan bahwa analisis jalur merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis regresi. Analisis jalur ingin menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel eksogen dan endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel *mediating/ intervening* atau variabel antara. Disamping itu analisis jalur bisa mengukur hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Persamaan yang digunakan dalam path analysis ini adalah sebagai berikut: Riduwan dan Engkos (2012: 5)

$$Y_1 = \rho Y_1 X_1 X_1 + \rho Y_1 X_2 X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \text{(Model Substruktur 1)}$$

$$Y_2 = \rho Y_2 X_1 X_1 + \rho Y_2 X_2 X_2 + \rho Y_2 Y_1 + \varepsilon_2 \dots \dots \text{(Model Substruktur 2)}$$

Keterangan:

Y_2 : Kinerja

Y_1 : Motivasi

A : Konstanta

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Kepuasan Kerja

b_1, b_2 : Koefisien regresi

e : Error (kesalahan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas menunjukkan ukuran yang benar benar mengukur apa yang akan diukur. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat *test*, maka alat *test* tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh sampel yang berjumlah 186 orang. Validitas dilakukan dengan menggunakan metode *construct validity* yaitu menentukan apakah suatu alat ukur benar mengukur apa yang ingin diukur dengan mengkorelasikan antara skor setiap item pertanyaan dengan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat Tetap pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau (Aidi Syukrina, Sri Kartikowati, dan Deny Setiawan)

skor total variabel. Hasil perhitungan kuesioner variabel penelitian dengan kriteria yang digunakan item valid apabila nilai korelasinya lebih besar atau sama dengan nilai r tabel. r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus $df = n-2 = 186-2 = 184$, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,144. Hasil uji validitas berada diatas nilai r tabel (0,191) yang telah disesuaikan dengan ketentuan r hitung $> r$ tabel. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pernyataan variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diteliti dalam penelitian ini.

Reliabilitas artinya adalah tingkat hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tertinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan alat ukur yang terpercaya (*reliabel*). Setelah nilai koefisien reliabilitas di peroleh maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang di anggap *reliable*. Instrumen dinyatakan *reliable* jika nilai koefisien *cronbach* alpha > 0.60 . Dari hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS dapat dinyatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan data yang *reliabel* dan dapat digunakan sebagai alat untuk variabel penelitian.

Uji Asumsi

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diteliti untuk keseluruhan data variabel tersebut bersifat normal atau tidak normal. Uji normalitas ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:121). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal.

Pengujian normalitas data yang digunakan adalah menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* terhadap masing-masing variabel dengan taraf signifikan 5% atau 0,05.

**Tabel 2. Uji Normalitas Persamaan 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		186
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.24277676
	Absolute	.068
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.932
Asymp. Sig. (2-tailed)		.350

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

**Tabel 3. Uji Normalitas Persamaan 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		186
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.22387068
	Absolute	.110
Most Extreme Differences	Positive	.110
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.962
Asymp. Sig. (2-tailed)		.227

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai asymp sig lebih besar dari nilai alpha sebesar 0.05, yang berarti data telah berdistribusi normal. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data penelitian ini telah berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika ada, berarti terdapat hubungan antara variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Pengujian keberadaan *multikolinearitas* dilakukan dengan mengamati besaran *Variane Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, model dikatakan bebas multikolinearitas jika $VIF < 10$ dan mempunyai angka *Tolerance* > 0.1 .

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	.545	1.834
Kepuasan Kerja	.516	1.940
Motivasi	.584	1.714

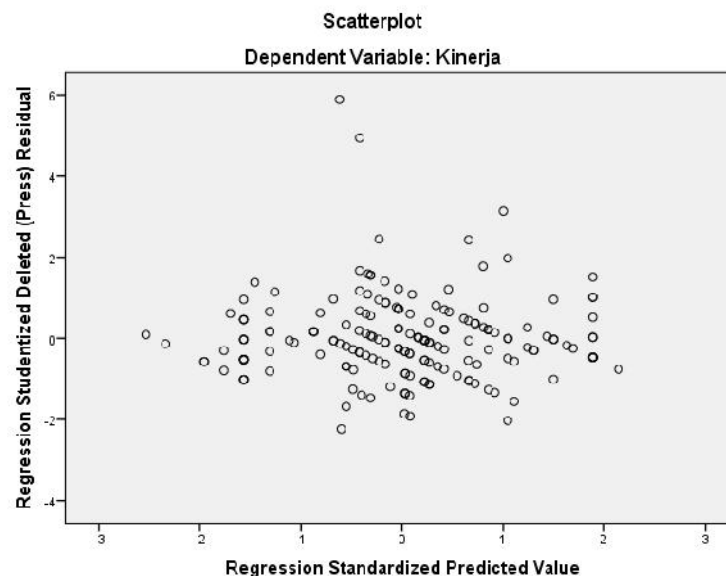
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Dari hasil perhitungan nilai tolerance pada hasil analisis data, diperoleh nilai $VIF < 10$, dengan nilai tolerance > 0.10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya *heterokedastisitas* dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat *heterokedastisitas*. Dan jika titiknya menyebar, maka terdapat *heterokedastisitas*.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik di atas setelah dilakukan transformasi, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas*, jadi sebaran data dikatakan baik.

Uji Kecocokan (Goodness Of Fit)

Goodness Of Fit adalah suatu test yang digunakan untuk membandingkan suatu distribusi frekuensi pengamatan dan pencocokan nilai yang diharapkan atau teori – teori distribusi. Tekniknya adalah dengan menggunakan tipe goodness of fit, yakni bahwa test tersebut digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang cukup signifikan antar banyaknya sampel yang diamati dari objek yang masuk dalam masing – masing kategori dengan banyaknya yang diharapkan berdasarkan hipotesis. Untuk melihat kesesuaian model regresi, bisa dilihat dari nilai R^2 dan signifikansi Uji F.

Uji F

Hasil uji F dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat Tetap pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau (Aidi Syukrina, Sri Kartikowati, dan Deny Setiawan)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.956	3	3.985	78.232	.000 ^b
	Residual	9.272	182	.051		
	Total	21.228	185			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel 4 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 78.232$ dan nilai $sig = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 78.232 > F_{tabel} = 2,65$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, artinya variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk regresi dengan variabel independen lebih dari 2, digunakan adjusted R^2 sebagai koefisien determinansi dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Substruktur 1 dan 2

Model	R	Rsquare	Adjusted R square
1	0.645	0.416	0.410
2	0.750	0.563	0.556

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Tabel 6 diatas dapat diketahui besar R square (R^2) adalah 0.416 dan 0.563. Dari hasil regresi 1 dan regresi 2 di atas maka dapat diketahui ketepatan model *path* dalam penelitian ini dengan persamaan:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,416)(1 - 0,563) \\
 &= 1 - (0,584)(0,437) \\
 &= 1 - 0,255 = 0,745
 \end{aligned}$$

Diperoleh nilai ketepatan model sebesar 0,745. Artinya adalah bahwa untuk menjelaskan variasi kinerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi sebesar 74,5% dan sisanya sebesar 25,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan angket yang telah disebarkan kepada responden sebanyak 186 orang. Adapun variabel yang diteliti adalah variabel budaya organisasi (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2), variabel motivasi (Y_1) dan kinerja (Y_2).

Persamaan Struktural 1

Persamaan Struktural 1 $Y_1 = \rho_{x_1y_1}X_1 + \rho_{x_2y_2}X_2 + \rho_{y_1}$ ($Y_1 = 0.313 + 0.400 + 0.584$) dihitung dengan meregresikan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja (X_1 - X_2) dengan motivasi (Y_1) sehingga akan mendapatkan pengaruh secara individual dan koefisien determinasi (R^2).

Uji Simultan (Uji F)

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi (Y_1). Hasil analisa statistik uji F dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan Struktur 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.781	2	3.891	65.296	.000 ^b
	Residual	10.904	183	.060		
	Total	18.685	185			

a. Dependent Variable: Motivasi

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

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel 4.19 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 65.296$ dan nilai $sig = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 76,696 > F_{tabel} = 3,06$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, artinya variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja, berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel motivasi (Y1).

Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)

Uji secara individual digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan terhadap motivasi (Y1). Hasil analisa statistik uji t dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Persamaan Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.448	.189		7.669	.000
1 Budaya Organisasi	.284	.066	.313	4.301	.000
Kepuasan Kerja	.356	.065	.400	5.484	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber :Data Olahan, 2019

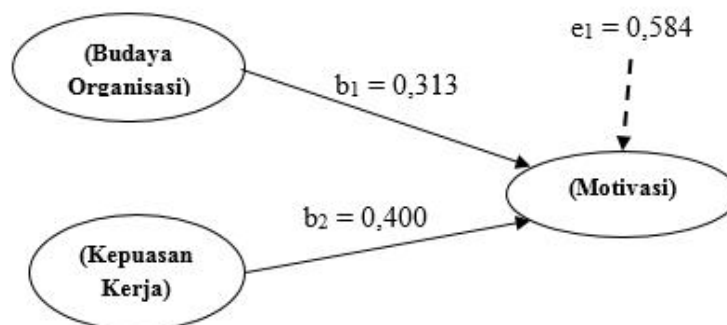
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,313 dan nilai t hitung sebesar 4,301 > dari t tabel sebesar 1,973 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar $0.000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Jadi hasil ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dapat diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,400 dan nilai t hitung sebesar 5,484 > dari t tabel sebesar 1,973 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar $0.019 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi dapat diterima.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram jalur untuk persamaan struktural 1 dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Gambar 3. Diagram Jalur Struktur 1

Persamaan Struktural 2

Persamaan Struktural 2 $Y_2 = \rho_{x_1y_2}X_1 + \rho_{x_2y_2}X_2 + \rho_{y_1y_2}Y_1 + \rho_{y_2e_2}$ ($Y_2 = 0.254 + 0.261 + 0.361 + 0.437$) dihitung dengan meregresikan antara variabel Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi (Y1) terhadap Kinerja (Y2) sehingga akan mendapatkan pengaruh secara bersama-sama (Uji F), pengaruh secara individual (uji t) dan koefisien determinasi (R^2).

Uji Simultan (Uji F)

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi (Y1) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y2). Hasil analisa statistik uji F dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan Struktur 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.956	3	3.985	78.232	.000 ^b
	Residual	9.272	182	.051		
	Total	21.228	185			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada tabel 8 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 78.232$ dan nilai $sig = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 78.232 > F_{tabel} = 2,65$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, artinya variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, (X) dan motivasi (Y1) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y2).

Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)

Persamaan Struktural 1 ($Y_2 = bX_1 + bX_2 + bY_1 + e$) dihitung dengan meregresikan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja (X_1 - X_2) dengan kinerja (Y_2) melalui motivasi (Y_1) sehingga akan mendapatkan pengaruh secara individual dan koefisien determinasi (R^2).

Tabel 10. Hasil Pengujian Persamaan Model 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.594	.201	2.958	.004
	Budaya Organisasi	.245	.064	3.831	.000
	Kepuasan Kerja	.248	.065	3.827	.000
	Motivasi	.384	.068	5.624	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,254 dan nilai t hitung sebesar 3,831 > dari t tabel sebesar 1,973 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

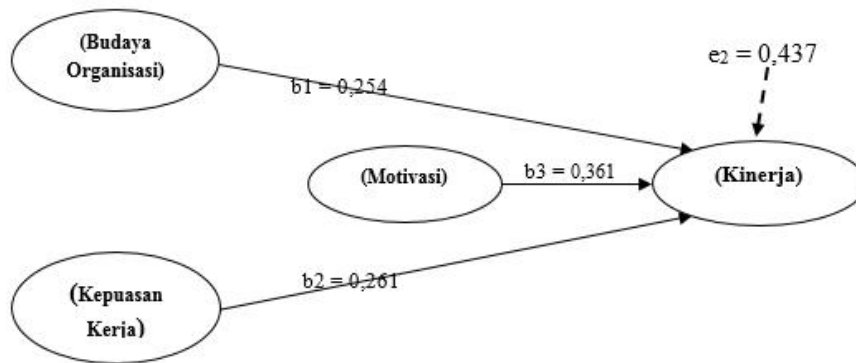
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,261 dan nilai t hitung sebesar 3,827 > dari t tabel sebesar 1,973 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

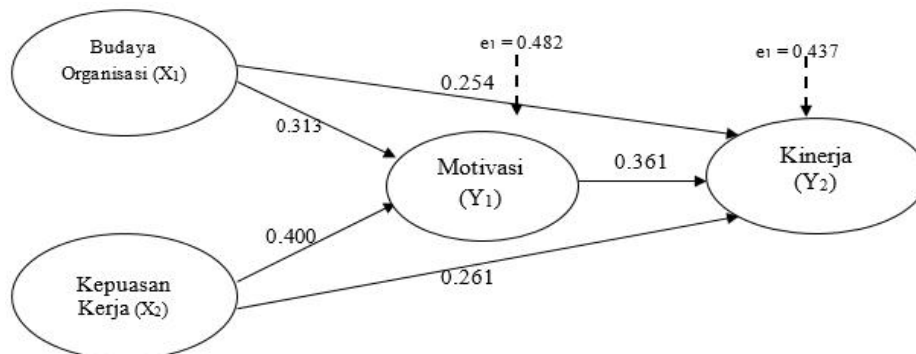
Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,361 dan nilai t hitung sebesar 5,624 > dari t tabel sebesar 1,973 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

Dengan demikian, dapat disusun diagram dan struktur lengkap analisis jalur pada gambar 4 berikut ini:



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019
Gambar 4. Diagram Jalur Struktur 2

Adapun kerangka kausal antara X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 5. Diagram Jalur Variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, (X) Terhadap Variabel Kinerja (Y2) Melalui Motivasi (Y1)

Koefisien Jalur

Tabel 11. Kategori Hubungan Pengaruh Variabel Koefisien Jalur

Pengujian Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Total Pengaruh
$X_1 \rightarrow Y_1$	0.313		0.313
$X_2 \rightarrow Y_1$	0.400		0.400
$X_1 \rightarrow Y_2$	0.254	$0.313 \times 0.361 = 0.113$	$0.254 + 0.113 = 0.367$
$X_2 \rightarrow Y_2$	0.261	$0.400 \times 0.361 = 0.144$	$0.261 + 0.144 = 0.405$
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0.361		0.361

Sumber : Data Olahan, 2019

Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0.313 sedangkan koefisien jalur untuk motivasi terhadap kinerja sebesar 0.361. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar $0.313 \times 0.361 = 0.113$, sedangkan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0.254. Dari hasil uji sobel test menunjukkan t hitung = 2,439 > dari t tabel = 1,973, sehingga disimpulkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja

Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja terhadap motivasi sebesar 0.400 sedangkan koefisien jalur untuk motivasi terhadap kinerja sebesar 0.361. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar $0.400 \times 0.361 = 0.144$, sedangkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.261.

Dari hasil uji Sobel test menunjukkan t hitung = 2,441 > dari t tabel = 1,973, sehingga disimpulkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi perawat. Perawat bersifat kompetitif dalam bekerja agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan salah satu budaya yang diharapkan dan didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman membuat motivasi perawat meningkat. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menentukan tingkat motivasi perawat. Semakin baik budaya organisasi maka motivasi perawat akan meningkat.

Cushway dan Lodge (dalam Wibowo 2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara karyawan berperilaku. Selanjutnya Wibowo (2014) memahami budaya sebagai penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons lingkungan budaya mereka.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hormati (2016) budaya organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja. Demikian pula Winerungan (2011) dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan terhadap motivasi kerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian Renah (2014) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Dari hasil penelitian memperlihatkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat. Gaji yang diterima sudah layak sehingga perawat akan tetap bertahan pada organisasi tempat bekerja salah satu bentuk kepuasan perawat ditambah dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi. Semakin baik kepuasan kerja maka motivasi perawat akan semakin tinggi.

Kreitner dan Kinicki (2010: 2008) mengatakan bahwa motivasi dapat diperoleh melalui kepuasan kerja, dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya tanpa adanya paksaan. Strauss dan Syales (dalam Handoko 2008: 196) bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Hal ini diperkuat dengan temuan penelitian oleh Handayani (2011) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi. Purnomo (2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi. Dan Afifah (2017) kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi. Perawat yang memiliki sifat kompetitif dalam bekerja dan tentunya sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan salah satu budaya yang diharapkan, ditambah dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi dengan motivasi yang baik tentu harapannya perawat akan selalu memperhatikan apa yang seharusnya menjadi hak pasien. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang baik didukung dengan motivasi yang baik juga maka akan meningkatkan kinerja.

Robbins (2008: 283) menyatakan salah satu fungsi budaya organisasi adalah memfasilitasi dan mempermudah lahirnya motivasi karyawan terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu. Menurut Schein (dalam Luthans 2011: 124) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai tata cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Kreitner dan Kinicki (2005: 79) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Hal ini didukung oleh penelitian Safik (2013) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Winerungan (2011) dengan temuan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Gaji yang diterima oleh perawat dirasakannya sudah layak dan sesuai dengan kebutuhan, didukung suasana lingkungan kerja yang mampu membuat perawat nyaman dalam bekerja akan meningkatkan motivasi dengan motivasi yang baik tentu harapannya perawat akan selalu memperhatikan apa yang seharusnya menjadi hak pasien. Semakin baik kepuasan kerja dan diikuti motivasi yang positif akan meningkatkan kinerja.

Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Davis (dalam Sopiha 2008) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang

menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Rizal (2012) menemukan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian Sudan (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian Aini (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan lingkungan kerja yang mampu membuat perawat nyaman dalam bekerja akan meningkatkan motivasi dengan motivasi yang baik tentu harapannya perawat akan selalu memperhatikan apa yang seharusnya menjadi hak pasien. Semakin baik motivasi yang positif akan meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi yang kuat juga memungkinkan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan (Robbins 2008). Wibowo (2012) ada tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE, salah satunya adalah motivasi. Mangkunegara (2010:61) mengemukakan bahwa sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril yang tinggi, suatu sikap dan persamaan yang tinggi terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Hal ini didukung oleh penelitian Tarjo (2012) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian Yamsul (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dan Widyaningrum (2011) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

PENUTUP

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja secara langsung, namun budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat melalui motivasi. Perawat bersifat kompetitif dalam bekerja agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan salah satu budaya organisasi yang diharapkan dan didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman membuat motivasi perawat meningkat. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja secara langsung, namun sama halnya dengan budaya organisasi, kepuasan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja melalui motivasi. Perawat RSUD Arifin Achmad merasa gaji yang diterima sudah layak sehingga mereka akan tetap bertahan pada organisasi tempat bekerja dan hal tersebut merupakan salah satu bentuk kepuasan perawat.

Motivasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja. Dengan lingkungan kerja yang mampu membuat perawat nyaman dalam bekerja akan meningkatkan motivasi perawat. Dengan motivasi yang baik tentu perawat akan selalu memperhatikan apa yang seharusnya menjadi hak pasien. Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi kinerja serta memperkuat motivasi.

Penelitian ini berimplikasi penting untuk mendorong arah riset selanjutnya perlu mempertimbangkan berbagaifaktor organisasional maupun individual lainnyayang memicu kinerja perawat. Hal lain yangperlu dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya yaitu akibat lain dari budaya organisasi misalnya terhadap kinerja organisasi, pengaruh terhadap komitmen profesional (*professional commitment*).

DAFTAR RUJUKAN

- Davis K, Newstrom JW. 2008. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Emron, Edison dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BPUniversitas Diponogoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandjo dan Suad Husnan, 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi 4. Yogyakarta
- Hidayat, A.A. 2012. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Indrawan, M. I. 2010. *Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM*. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, Vol 2, No.1. PP.1-17
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Praktik*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 836/Menkes/SK/VI/2005 kinerja perawat dan bidan
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Andi Offset.
- Riduwan dan Engkos, Achmad Kuncoro.2012.*Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*.Bandung:Alfabeta.

- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins Sp, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Pasal 19 Bab VI tentang jenis dan klasifikasi.
- Uno B.,Hamzah. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.