

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT

Muhamad Ganda Saputra, M.Kes¹, Ari Kusdiana. M.Kes², Dr. Dadang Kusbiantoro³, Rahmat Paugeno⁴

¹ S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

² S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

³ S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

⁴ S1 Administrasi Rumah Sakit, Universtas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

Email: prodiars.umla@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RS X. Populasi dalam penelitian ini adalah 886 orang, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang dengan teknik pengambilan sampel *proportioned stratified random sampling*. Data diuji dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS X. Uji parsial menunjukkan budaya organisasi dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS X. Hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 73% variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya 27% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat

ABSTRACT

This Research Aims To Identify And Analyze The Influence Corporate Culture And Work Motivation On Nurse Performance At RS X. The population in this research are 886 people and the sample of this research are 90 people with sampling technique used was proportioned stratified random sampling methode. Analitical techniques use is multiple linear regression method with significance level 5%. The result showed that simultaneously corporate culture and work motivation has significant on nurse performance at RS X. Partial test show that corporate culture and work motivation variable has positive and significant on nurse performance at Rumah Sakit RS X. Based on calculation of R^2 show that the corporate culture and work motivation have strong link to nurse performance at Rumah Sakit RS X. Result determinant coefficient R^2 is 73% increase in nurse performance can be explained by the corporate culture and work motivation, while the remaining 27% can be explained by other variables which are not examined in this study.

Keywords: Corporate Culture And Work Motivation, and Nurse Performance

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari sekelompok orang yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagai unit sosial, maka organisasi dapat terdiri dari orang-orang dengan latar belakang sosial, ekonomi, budaya dan motivasi yang berbeda. Organisasi sebagai wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Salah satu organisasi yang dimaksud adalah organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan, yaitu Rumah Sakit.

Semakin banyaknya Rumah Sakit Swasta yang mendukung Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan telah menerima pasien BPJS dan dengan semakin ditegakkannya pelaksanaan rujukan berjenjang membuat daya saing RS X semakin besar. Menyimak perkembangan pesaing yang progresif, RS X dituntut untuk mereposisi pelayanan kearah yang lebih baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di rumah sakit.

Dalam mewujudkan tujuan organisasi, kinerja para karyawan individu merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional (Mathis dan Jackson, 2011). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam sebuah organisasi. Jika kinerja karyawan tidak baik maka pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, pekerjaan menjadi tidak terencana dan tidak terarah. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik, maka dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Perawat merupakan tenaga medis yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja perawat diharapkan dapat maksimal sehingga pasien yang berkunjung mendapat kesan positif dan merasa aman serta yakin bahwa nyawa pasien tersebut akan dirawat oleh perawat dengan baik.

Penilaian kinerja perawat dilakukan secara langsung yang melibatkan pegawai yang bersangkutan, atasan langsung, rekan kerja, pasien yang berkunjung dan laporan. Penilaian kinerja dilakukan setiap bulan dengan mengisi *logbook* setiap karyawan pada aplikasi Sitem Informasi Rumah Sakit (SIRS) yang kemudian akan di verifikasi oleh atasan langsung.

Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain yakni budaya organisasi dan motivasi kerja. Perkembangan teknologi menuntut banyak perubahan maka organisasi merasa perlu untuk mengubah budaya pada organisasi guna menjamin kelangsungan hidupnya untuk memperoleh manfaat yang lebih kompetitif. Hal ini sering didorong oleh kenyataan bahwa budaya yang ada saat ini perlu disesuaikan dalam rangka memperbaiki keadaan masa datang seperti yang dibutuhkan organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi (Robbins, 2012).

Budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk komitmen dan kinerja organisasi yang tinggi. Oleh karena itu setiap organisasi perlu menciptakan nilai-nilai yang dianut bersama untuk membangun sistem keorganisasian guna menyeragamkan pemikiran dan tindakan, serta mengubah perilaku individu ke perilaku organisasional. Nilai-nilai budaya organisasi tersebut akan tampak pada visi, misi, motto, sikap, kepercayaan yang tertanam dan mengakar serta menjadi kerangka acuan dalam bertindak dan berperilaku.

RS X memiliki budaya organisasi yakni Profesional, Integritas, dan

Kerjasama. Profesional yakni bekerja secara cermat, tertib, disiplin dan semangat yang tinggi dengan kemampuan optimal, melakukan tugas dengan pengetahuan dan keterampilan terkini dengan perhitungan tepat, cepat dan matang serta berani mengambil resiko. Integritas yakni berlandaskan iman, taqwa, jujur, ikhlas, setia, tegar dan bertanggung jawab berdasarkan pengabdian serta rela berkorban, lapang hati dan bijaksana. Kerjasama yakni memupuk saling pengertian dengan sesama pegawai, menghormati dan menghargai pendapat pegawai yang lain, menghayati diri sebagai bagian dari sistem dan kesatuan organisasi.

Penerapan budaya organisasi yang ada di RS X belum optimal dan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit terutama dalam hal pelayanan perawat terhadap pasien. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti di RS X bahwa budaya kinerja yang ada belum memenuhi target yang telah ditetapkan.

Target pencapaian budaya kerja pada Tahun 2020 sebesar 83% sedangkan realisasi hanya mencapai 61,50 %. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya kerjasama antar unit kerja sehingga target yang dicapai tidak terpenuhi. Perawat kurang profesional dalam hal pelaksanaan tindakan terhadap pasien yakni dalam hal penerapan *International Patient Safety Goal (IPSG)*, Pencegahan dan Penanggulangan Infeksi Rumah Sakit (PPIRS) serta tindakan lain dan komunikasi yang kurang baik antara perawat dengan unit kerja lain yang terkait dengan pelayanan.

Disamping faktor budaya organisasi, faktor motivasi kerja perlu diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sutrisnomengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja dibutuhkan oleh semua karyawan termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit.

Profesi perawat dituntut untuk selalu ramah, menyenangkan, riang dan siap menolong, namun sama seperti individu yang lain perawat memiliki pengalaman-pengalaman awal, kesukaan, dan ketidaksukaan, kemampuan dan kelemahan, yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan. RS X memberikan motivasi kerja terhadap seluruh perawat berupa penghargaan yang berbentuk kompensasi. Adapun kompensasi tersebut atau sering disebut remunerasi. Remunerasi diberikan kepada seluruh perawat berdasarkan hasil capaian penilaian kinerja perawat setiap bulannya.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan bahwa perawat di RS X masih merasa kurang puas dengan pemberian remunerasi tersebut. Adapun alasan ketidakpuasan perawat yakni pada saat beban kerja yang berlebih namun remunerasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja tersebut. Selain itu bentuk motivasi yang pernah diberikan oleh RS X kepada perawat berprestasi yakni adanya penghargaan berupa piagam kepada perawat yang mencapai kinerja sangat baik yang dipajang pada pintu depan gedung Instalasi Gawat Darurat RS X. Namun penghargaan tersebut hanya diberikan kepada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan sudah tidak diterapkan lagi sejak beberapa bulan terakhir .

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja perawat rawat jalan RS X.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel *Independen* serta variabe *ldependen* (Sugiyono, 2014:84)

Budaya Organisasi sebagai variabel *independen* (X1), Motivasi Kerja sebagai variabel *independen* (X2) dan Kinerja sebagai variabel *dependen* (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif Responden

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk mengetahui distribusi item-item dari variabel budaya organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Perawat (Y) yang diperoleh melalui kuesioner, dalam bentuk jumlah responden dan persentase. Untuk menentukan distribusi frekuensi jawaban responden diperlukan interval skor nilai rata-rata.

i. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Dalam mengukur variabel budaya organisasi pada RS X, peneliti menggunakan 13 (tiga belas) indikator yakni berani mengambil resiko, kreativitas dalam pekerjaan, profesional, teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mengutamakan hasil, kelengkapan penyelesaian pekerjaan, integritas, kepercayaan diri, kerjasama, antusias dalam melaksanakan pekerjaan, inisiatif dalam bertindak, visi perusahaan dan status yang jelas. Kemudian indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi 14 (empat belas) item pernyataan.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui:

1. Pada pernyataan ke-1, “saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan asuhan keperawatan yang menjadi tanggung jawab saya”, sebanyak 23,3 % responden menyatakan sangat setuju, 47,8 % responden menyatakan setuju, 20 % responden menyatakan kurang setuju dan 8,9 % responden menyatakan tidak setuju. . Dengan rata-rata sebesar 3,86 hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden siap mengambil resiko dan bertanggung jawab penuh terhadap setiap tindakan asuhan keperawatan yang dilakukan.
2. Pada pernyataan ke-2, “pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat”, sebanyak 17,8 % responden menyatakan sangat setuju, 47,8 % responden menyatakan setuju, 30 % responden menyatakan kurang setuju dan 4,4 % responden menyatakan tidak setuju. . Dengan rata-rata sebesar 3,79 hal ini dapat menunjukkan bahwa Sebagian besar responden diberi kesempatan oleh pimpinan untuk berinovasi dan berkreativitas untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.
3. Pada pernyataan ke-3, “saya selalu dituntut untuk melaksanakan pekerjaan dengan profesional”, sebanyak 27,8 % responden menyatakan sangat setuju dan 72,2 % responden menyatakan setuju. . Dengan rata-rata sebesar 4,28 hal ini dapat menunjukkan bahwa responden menjalankan tugas secara profesional sebagaimana perawat seharusnya dalam menjalankan tindakan pelayanan kepada pasien.
4. Pada pernyataan ke-4, “pihak RS X memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam melakukan asuhan keperawatan”, sebanyak 7,8 % responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 52,2 % responden menyatakan setuju, sebanyak 26,7 % responden menyatakan kurang setuju dan 13,3 % responden menyatakan tidak setuju. Dengan rata-rata sebesar 3,54 hal ini dapat menunjukkan bahwa responden dalam melaksanakan tindakan asuhan keperawatan selalu teliti dan memperhatikan

setiap proses dalam tindakan kepada pasien.

5. Pada pernyataan ke-5, “saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal”, sebanyak 32,2 % responden menyatakan sangat setuju, 57,8 % responden menyatakan setuju, 8,9 % responden menyatakan kurang setuju dan 1,1 % responden menyatakan tidak setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,21 hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja dengan mengharapkan hasil yang optimal. Meskipun demikian ada yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar. Hal ini dapat disebabkan oleh responden hanya bekerja sesuai tugas pokok namun tidak terlalu peduli akan hasil optimal dan pasrah pada keadaan.
6. Pada pernyataan ke-6, “saya terus mengembangkan kompetensi untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 30 % responden menyatakan sangat setuju, 57,8 % responden menyatakan sangat setuju, 11,1 % responden menyatakan kurang setuju dan 1,1 % responden menyatakan tidak setuju. . Dengan rata-rata sebesar 4,17 hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden mau mengembangkan kompetensi demi meningkatkan hasil kinerja. Namun masih ada responden yang tidak ingin mengembangkan kompetensinya. Hal ini bisa disebabkan oleh waktu responden yang tidak cukup untuk mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi.
7. Pada pernyataan ke-7, “saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh”, sebanyak 32,2 % responden menyatakan sangat setuju dan 67,8 % responden menyatakan sangat setuju. . Dengan rata-rata sebesar 4,32 hal ini dapat menunjukkan bahwa responden telah berupaya untuk memberikan yang terbaik terhadap pekerjaannya.
8. Pada pernyataan ke-8, “saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi orang lain”, sebanyak 24,4% responden menyatakan sangat setuju, 54,4% responden menyatakan setuju dan 21,1% responden menyatakan kurang setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,03 hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden bangga dengan pekerjaannya.
9. Pada pernyataan ke-9, “saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim”, sebanyak 12,2 % responden menyatakan sangat setuju, 51,1% responden menyatakan setuju, 25,6 % responden menyatakan kurang setuju dan 11,1 % peserta menyatakan kurang setuju. . Dengan rata-rata sebesar 3,64. Hal ini dapat menunjukkan bahwa rata-rata responden belum mampu menjalin kerjasama tim dan lebih memilih bekerja secara individu.
10. Pada pernyataan ke-10, “saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota unit kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi keselamatan pasien”, sebanyak 37,8% responden menyatakan sangat setuju dan 62,2% responden menyatakan setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa setiap responden menjalin hubungan dan kerjasama dengan unit kerja lain terkait pelayanan kepada pasien.
11. Pada pernyataan ke-11, “saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya”, sebanyak 8,9% responden menyatakan sangat setuju, 56,7% responden menyatakan setuju, 28,9% responden menyatakan kurang setuju dan 5,6 % responden menyatakan tidak setuju. . Dengan rata-rata sebesar 3,69 hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja secara antusias dalam mencapai target dan tanggung jawabnya. Meskipun begitu tetap ada yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 4,04 %. Hal ini bisa saja disebabkan oleh responden tidak terlalu bersemangat.

12. Pada pernyataan ke-12, “saya senantiasa datang tepat pada waktunya agar pekerjaan terselesaikan dengan baik”, sebanyak 16,7% responden menyatakan sangat setuju, 47,8 % responden menyatakan setuju, 22,2% responden menyatakan kurang setuju dan 13,3% responden menyatakan kurang setuju. . Dengan rata-rata sebesar 3,68. Hal ini dapat menunjukkan bahwa rata-rata responden disiplin dalam kehadiran demi mencapai kinerja yang baik. Namun masih terdapat responden yang tidak tepat waktu.
13. Pada pernyataan ke-13, “saya mampu mengedepankan visi perusahaan daripada kepentingan pribadi”, sebanyak 10% responden menyatakan sangat setuju, 38,9% responden menyatakan setuju, 33,3% responden menyatakan kurang setuju dan 17,8 % responden menyatakan tidak setuju. . Dengan rata-rata sebesar 3,41 hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu mengesampingkan kepentingan pribadi demi terwujudnya visi Rumah Sakit.. Meskipun begitu tetap ada yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 17,8 %. Hal ini bisa saja disebabkan oleh responden tidak mengetahui visi perusahaan.
14. Pada pernyataan ke-14, “saya merasa dihargai bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik”, sebanyak 6,7 % responden menyatakan sangat setuju, 43,3% responden menyatakan setuju, 41,1 % responden menyatakan kurang setuju dan 8,9 % responden menyatakan tidak setuju. . Dengan rata-rata sebesar 3,48. Hal ini dapat menunjukkan bahwa rata-rata responden menyadari peran dan fungsi mereka bekerja pada rumah sakit.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi melalui penilaian rata-rata sebagai berikut.

Pada Gambar 4.5 dapat dilihat bahwa bahwa skor tertinggi dalam pernyataan mengenai budaya organisasi adalah pada pernyataan kesepuluh (saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota unit kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi keselamatan pasien) dengan hasil rata-rata jawaban responden sebesar

4.38. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat di RS X cenderung bekerja secara bersama dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain karena pada dasarnya di Rumah Sakit dituntut untuk saling terikat satu unit kerja dengan yang lainnya.

Pada Gambar 4.6 dapat dilihat bahwa bahwa skor tertinggi dalam pernyataan mengenai motivasi kerja adalah pada pernyataan dua puluh (saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan) dengan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4.39. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat di RS X cenderung bekerja secara maksimal dan termotivasi untuk mendapatkan karier yang jelas dari perusahaan. Perawat mendapatkan jenjang karir melalui kenaikan pangkat secara berkala dan juga adanya jabatan yang dapat diraih seperti kepala ruangan, kepala tim, *case manager*, hingga jabatan struktural. Pernyataan yang menunjukkan skor rendah terdapat pada pernyataan enam belas (atasan memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik) dengan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 3.32. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya perawat telah melakukan pekerjaannya dengan baik namun terkadang perawat belum dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan arahan kepala ruangan sebagai atasan perawat. Hal ini disebabkan perawat kurang diberikan pengarahan yang rutin oleh kepala ruangan sebelum pelaksanaan kegiatan sehari-hari baik untuk *assestmen* dan *reassestmen* setiap tindakan asuhan keperawatan terhadap pasien.

ii. Kinerja Perawat (Y)

Dalam mengukur variabel kinerja perawat pada RS X, peneliti menggunakan 9 (sembilan) indikator yakni pencapaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian, ketelitian dalam pekerjaan, bekerja sesuai SPO, pengetahuan, keberadaan, inisiatif, kehandalan, dan kepatuhan.

Kemudian indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi 20 (dua puluh) item pernyataan.

Pada Gambar 4.7 dapat dilihat bahwa bahwa skor tertinggi dalam pernyataan mengenai kinerja perawat adalah pada pernyataan empat puluh sembilan (saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan petugas unit kerja lain) dengan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4.32. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat di RS X cenderung bekerja menjalin hubungan yang baik dengan unit kerja lain dalam menunjang kinerja karena pada umumnya pekerjaan tersebut akan saling terikat. Pernyataan yang menunjukkan skor rendah terdapat pada pernyataan ketiga puluh satu (tugas yang saya emban sejauh ini dapat terselesaikan dengan baik) dengan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 3.93. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perawat belum sepenuhnya terselesaikan dengan baik dan perlu ditingkatkan. Kinerja Perawat yang belum terselesaikan secara maksimal yakni pelaporan insiden yang rutin terhadap tim keselamatan pasien rumah sakit.

4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja perawat) pada RS X. Analisa dilakukan dengan bantuan Program SPSS.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linier
Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.794	5.563		.149	.882
BUDAYA ORGANISASI	.606	.120	.356	5.041	.000
MOTIVASI KERJA	.870	.104	.589	8.346	.000

Sumber: Lampiran 20

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka hasil analisa secara ringkas akan diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat perawat.
2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat RS X.
3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja perawat RS X.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit RS X
 - a. Variabel Budaya Organisasi menunjukkan rata-rata jawaban responden menunjukkan hasil yang memuaskan. Tetapi pada variabel budaya organisasi ada indikator yang memiliki hasil jawaban terendah yaitu pada pernyataan perawat mengedepankan visi perusahaan daripada kepentingan pribadi. Pihak Rumah Sakit sebaiknya memberikan pengarahan kepada seluruh sumber daya manusia dirumah sakit agar dapat mementingkan visi rumah sakit terlebih dahulu dan menjelaskan bahwa jika visi perusahaan telah tercapai maka perawat akan dapat memenuhi kepentingan pribadi yang mereka inginkan.
 - b. Variabel Motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja rata-rata jawaban responden menunjukkan hasil yang memuaskan. Tetapi pada variabel motivasi kerja terdapat hasil jawaban responden terendah yakni pada pernyataan atasan memberikan pengarahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Adapun saran untuk faktor motivasi kerja perawat adalah agar kepala ruangan selaku atasan perawat selalu memberikan pengarahan setiap pagi terhadap perawat sebelum melaksanakan pelayanan terhadap pasien. Atasan hendaknya menjelaskan kepada perawat tentang pemberian penghargaan yang merata terhadap seluruh perawat.
 - c. Variabel Kinerja perawat menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden yang tinggi menunjukkan hasil kinerja yang diperoleh bagi perusahaan adalah baik. Tetapi dari hasil jawaban responden terdapat titik lemah dari perusahaan yaitu pada indikator kuantitas dengan pernyataan tugas yang diemban terselesaikan dengan baik. Hal ini berarti kinerja perawat perlu ditingkatkan agar mencapai kuantitas sesuai target yang telah ditetapkan. Sarannya agar dilakukan pelatihan *capacity building* terhadap seluruh perawat. Tujuannya adalah untuk menimbulkan semangat kerja perawat sehingga dapat bekerja lebih baik.
2. Bagi Penulis
Saran untuk penulis penelitian ini agar kedepannya agar lebih memperhatikan waktu dan kondisi yang pas dan sesuai pada saat menyebarkan kuesioner sehingga kuisisioner yang diisi oleh para perawat tidak mengganggu pekerjaan para perawat.
3. Bagi Peneliti Lain
Saran untuk pihak lain yang akan melakukan penelitian sejenis agar mencoba menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. misalnya seperti beban kerja, disiplin kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin and Russel. 2013. *Human Resouces Management*. New York: Prentice Hall
- Dessler. 2013. *Managemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.

- Fred, Luthans. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. 2008. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hutahean, S. 2010. *Konsep dan Dokumentasi Proses Keperawatan*. Jakarta : Trans Info Media.
- Ilyas, Y. 2012. *Kinerja : Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Badan Penerbit FKM UI.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar A.A.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi.Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosda karya Offset.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2009.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi : Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Lindonesia.
- Praptiningsih, S. 2006. *Hukum Perawat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dkk.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*.Cetakan ke Tujuh.Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi*, Jilid 1, Edisi Kedelapan, Prenhallindo, Jakarta.
- RSUP HAM Medan.2020.*Laporan Tahunan RSUP HAM Medan tahun 2020*.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, & Lufti. 2011. *Analisis Data Riset Untuk Manajemen dan Bisnis*. Medan : USU Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, Edy.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik danBisnis*. Bandung: Alfabeta
- Terry, G., & Leslie, R. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Terry, R. George. 2011. *Prinsip – Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Press.
- Triwibowo. 2013. *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: TIM.
- Wibowo dan M.Phil.2007.*Manajemen Kinerja*, PT.Raja Grafindo Persada,Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.