

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD BHAKTI HUSADA KRIKILAN GLENMORE

Sallenna Noya Putri Duanta¹, Sri Wahyuni¹, Mukhamad Zulianto¹

¹Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember
e-mail: noyasalena@gmail.com

Abstrak

Penelitian dilakukan guna melihat pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore dan untuk mendapati variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap variabel kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore. Penentuan lokasi penelitian memakai metode *purposive sampling area* yang bertempat di RSUD Bhakti Husada Krikilan terletak di Kecamatan Glenmore, Kabupaten Banyuwangi. Responden dalam penelitian ini perawat yang berstatus perawat tetap di RSUD Bhakti Husada Krikilan yang berjumlah 45 perawat. Pengumpulan data yang dipakai meliputi kuesioner, wawancara, dan observasi. Uji instrumen memakai uji validitas dan reliabilitas. Pengolahan data memakai editing, skoring, dan tabulasi. Analisis data memakai analisis linear berganda. Hasil penelitian yaitu $F_{hitung} = 94,667 > F_{tabel} = 2,833$ dengan sig. $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai varian garis regresi yaitu 0,935 dan berkategori sangat kuat. Hasil persentase adalah sebesar 84,8%, sisanya 12,6% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti pada penelitian meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Untuk variabel bebas yang lebih dominan memberi pengaruh terhadap kinerja perawat yaitu variabel motivasi (X_2) sebesar 43,79%.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja

PENDAHULUAN

SDM (sumber daya manusia) mempunyai pengaruh pada semua tindakan perusahaan atau organisasi. Dicapainya suatu tujuan, organisasi membutuhkan SDM yang memadai guna mendorong kinerja pegawai. Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja ialah kegiatan dan hasil kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan yang telah dicapai oleh seseorang dalam rentang waktu tertentu, sehingga kinerja karyawan menentukan produktivitas pada suatu perusahaan atau organisasi. Moehariono (2012:335) memberikan definisi budaya organisasi merupakan satu pandangan yang diterima dan diyakini oleh kelompok secara implisit sehingga dapat menentukan reaksinya terhadap lingkungan yang bermacam-macam.

Budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (dalam Edison dkk (2016:130) budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mempengaruhi perilaku serta keefektifan kinerja perusahaan. Selain itu, motivasi dan kompetensi merupakan beberapa faktor yang bisa memiliki pengaruh pada kinerja. Pendorong seseorang untuk menyelesaikan tujuannya merupakan motivasi. motivasi memiliki peran yang sangat penting pada kinerja, apabila terdapat motivasi dalam diri setiap anggotanya maka anggota akan berkeja keras dan semangat dalam bekerja sehingga dapat dengan mudah mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Faktor yang dapat menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan aktivitas atau kegiatan adalah motivasi, arti dari motivasi juga bisa disebut sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009:108).

Begitu halnya pada RSUD Bhakti Husada Krikilan Banyuwangi. RSUD Bhakti Husada dalam meningkatkan kinerja perawat melakukan pemberian jaminan kesehatan untuk sekeluarga, BPJS tenaga kerja dan juga pemberian apresiasi berupa jasa produksi berupa teh dan kopi yang di produksi sendiri oleh PT. Rolas Medika. RSUD Bhakti Husada Krikilan memiliki budaya organisasi yang harus diterapkan dan dijalankan oleh seluruh karyawan rumah sakit khususnya perawat, budaya tersebut adalah *Professional, Respect, Inovatif, Morality, dan Accountability*.

Motivasi yang diberikan RSUD Bhakti Husada kepada perawat, standart gaji perawat dirumah sakit yang diatas UMR kabupaten Banyuwangi yang diberikan setiap bulannya. Tunjangan hari raya dan jasa pelayanan diberikan setiap satu tahun sekali. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh RSUD Bhakti Husada digunakan untuk menunjang terlaksananya tujuan organisasi. Oleh karena itu, RSUD Bhakti Husada merekrut karyawan yang berkualitas tinggi dan berkompeten yang disesuaikan bidang lulusannya dan memberikan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kompetensi karyawan khususnya perawat. Mc Clelland (dalam Sedarmayanti, 2017:296) mendefinisikan kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang langsung mempengaruhi sehingga dapat memprediksi kinerja sehingga menjadi baik.

Jadi, dengan adanya kompetensi yang dimiliki perawat RSUD Bhakti Husada dapat mempengaruhi kinerja perawat tersebut. Menurut Amir (2015:105) kompetensi merupakan unsur utama yang melandasi terjadinya sebuah kinerja. Jadi, Budaya organisasi, motivasi dan kompetensi pada RSUD Bhakti Husada merupakan hal yang sangat menarik untuk diteliti, Budaya organisasi yang sudah ditetapkan oleh RSUD Bhakti Husada juga harus diterapkan oleh semua karyawan khususnya perawat. RSUD Bhakti Husada Juga terdapat motivasi dan kompetensi terhadap karyawan khususnya perawat dengan tujuan memperbaiki kinerja yang dilakukan oleh karyawan RSUD Bhakti Husada khususnya perawat RSUD Bhakti Husada.

Berdasarkan hasil observasi dan latar belakang yang sudah dipaparkan oleh peneliti, peneliti bertujuan melaksanakan penelitian dengan tema **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore”**.

METODE

Penelitian ini memiliki maksud guna melihat pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada. Penentuan dalam lokasi penelitian dilaksanakan dengan metode *purposive sampling area* yaitu di RSUD Bhakti Husada Krikilan yang terletak di Kecamatan Glenmore, Kabupaten Banyuwangi. Responden dalam penelitian ini perawat yang berstatus perawat tetap di RSUD Bhakti Husada Krikilan, Glenmore yang berjumlah 45 perawat. Analisis inferensial/statistik sebagai berikut:

1. Untuk rumus analisis garis regresi linier berganda:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

2. Untuk analisis varian garis regresi dengan rumus yaitu:

$$R_y = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}}$$

3. Untuk uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(R_{X_1, X_2, X_3, Y})^2 / (n-m-1)}{m(1-R_{X_1, X_2, X_3, Y}^2)}$$

4. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2) dengan ketentuan sebagai berikut:

$$0 \leq R^2 \leq 1$$

5. Uji T yang digunakan yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{B_i}{S_{b_i}}$$

6. Efektivitas Garis Regresi Berganda dengan rumus yaitu:

$$R_{xy} \times \beta \times 100\% = \dots\dots\dots \%$$

7. Standart Error Of Estimate dengan rumus sebagai berikut

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum (y - \hat{y})^2}{n-2}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang dilaksanakan dapat diketahui bahwa hasil penelitian sudah selaras dengan tujuan dalam penelitian ini. Untuk uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh butir soal angket yang berjumlah 49 soal dalam kategori valid, dan untuk masing-masing variabel dalam kategori reliabel. Untuk hasil analisis inferensial bisa dijelaskan di tabel:

Tabel 1. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-5,778	3,454		-1,673	,102			
	Budaya Organisasi	,165	,053	,224	3,087	,004	,719	,434	,171
	Motivasi	,584	,098	,501	5,982	,000	,874	,683	,332
	Kompetensi	,337	,075	,343	4,495	,000	,799	,575	,249

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					F Change	Sig. F Change
1	,935 ^a	,874	,865	1,96367	94,667	,000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil analisis pada tabel, bisa dilihat bahwa:

1. Analisis garis regresi linier berganda:

$$\hat{Y} = -5,778 + 0,165X_1 + 0,584X_2 + 0,337X_3 + e_i$$

2. Nilai varian garis regresi sebesar 0,935 berarti bahwa X₁, X₂, X₃ memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Y.
3. Besarnya F_{hitung} = 94,667 > F_{tabel} = 2,833 dengan sig. F = 0,000 < α = 0,05 yang memperlihatkan jika secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore.
4. Koefisien determinasi berganda sebesar 87,4% dan sisanya 12,6% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.
5. Untuk uji T diketahui hasil sebagai berikut:
 - Pada X₁ t_{hitung} > t_{tabel} (3,087 > 2,014), artinya variabel budaya organisasi (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore (Y).
 - Pada X₂ t_{hitung} > t_{tabel} (5,982 > 2,014), artinya motivasi (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore (Y).
 - Pada X₃ t_{hitung} > t_{tabel} (4,495 > 2,014), artinya adalah kompetensi (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore (Y).

6. Untuk efektivitas garis regresi linier berganda yaitu variabel bebas yang paling dominan memberi pengaruh terhadap Y variabel motivasi (X_2) 43,79%.
7. Untuk nilai *Standart Error Of Estimate* pada analisis garis regresi linier berganda sejumlah 1,96367.

Pembahasan

Dari penelitian dan analisis yang dilaksanakan bisa dilihat jika terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore secara simultan. Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian sudah sesuai dengan tujuan penelitian pertama yaitu guna mengetahui pengaruh yang signifikan budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore secara simultan. Adanya budaya organisasi dari rumah sakit yang baik, motivasi perawat yang tinggi serta adanya kompetensi yang tinggi dapat membuat kinerja perawat juga menjadi tinggi. Menurut Kasmir (2016:189) hasil kinerja atau perilaku kerja dipengaruhi oleh faktor yang dimiliki oleh pegawai seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja. Hal itu dikuatkan dengan hasil wawancara salah satu responden dalam penelitian ini.

“Sangat mempengaruhi mbak, justru dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan pihak rumah sakit, motivasi kerja para perawat, dan kompetensi yang dimiliki perawat adalah hal yang sangat penting agar kinerja perawat tinggi mbak” (MR, 46th).

Hasil simultan pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore sebesar 87,4%. Dari penelitian yang sudah dilaksanakan dapat dilihat bahwa beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore meliputi budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi. Budaya organisasi merupakan pandangan yang sama yang diikuti oleh seluruh pihak RSUD Bhakti Husada Glenmore dan menjadi perbedaan antara rumah sakit yang lain.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan melalui penyebaran angket berkaitan dengan budaya organisasi dapat diketahui bahwa para perawat melakukan inovasi dan gagasan baru dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, para perawat memperhitungkan kebijakan, aturan, sumber daya dan fasilitas yang terdapat untuk merencanakan tindakan keperawatan. Pihak RSUD Bhakti Husada memberikan kebebasan kepada perawat untuk mengambil keputusan dalam merawat pasien. Pimpinan menginformasikan secara jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan perawat, RSUD Bhakti Husada memberikan peralatan dan perlengkapan yang memadai guna menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, RSUD Bhakti Husada memberikan penghargaan kepada karyawan dapat memperlihatkan prestasi kerja (Sumber: Hasil penelitian dan analisis hasil angket, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat dilihat bahwa para perawat lebih suka menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim. Hal tersebut dikarenakan dengan kerjasama tim akan meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Selain itu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik para perawat berupaya datang tepat waktu. Para perawat memang dituntut untuk datang tepat waktu, karena jika sering terlambat akan dikenai sanksi oleh pihak rumah sakit. Para perawat juga berinisiatif melakukan kegiatan tambahan (seperti: lembur, bekerja pada hari libur/ diluar jadwal yang telah ditentukan) walaupun atasan tidak meminta. Hal tersebut dikarenakan para responden yaitu perawat memiliki kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam bekerja. Dalam bekerja para perawat merasa nyaman dengan RSUD Bhakti Husada yang ada saat ini, karena para perawat merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik (Sumber: Hasil penelitian dan analisis hasil angket, 2020).

Budaya organisasi menjadi pendorong komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan konsistensi kinerja karyawan sehingga memberikan manfaat bagi organisasi (Robbins dan Jugde, 2015: 363). Hasil wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti dengan salah satu responden dalam penelitian ini mengenai penerapan budaya organisasi sebagai berikut.

“..... saya berusaha saat melakukan pekerjaan selalu berpatokan dengan budaya organisasinya mbak. Karena dengan menaati budaya organisasi pada rumah sakit ini pekerjaan saya menjadi lebih efektif mbak karena lebih teratur dan terorganisir” (MR, 46th).

Sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan Lutfi Agus (2016) yang memperlihatkan jika ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perawat RS Wijaya Kusuma Lumajang dan peningkatan kinerja karyawan didasari oleh pemberian motivasi. Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilaksanakan juga dapat diketahui bahwa variabel motivasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore yaitu sebesar 43,79%. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu guna mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap variabel kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore.

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan melalui observasi maupun penyebaran angket berkaitan dengan motivasi bisa diketahui bahwa para perawat menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Upah yang diterima oleh perawat membuat para perawat akan bekerja dengan sungguh-sungguh guna memperoleh upah yang sesuai dengan kinerja mereka. Selain itu, beberapa bentuk dari motivasi yaitu jaminan kesehatan yang diberikan RSUD Bhakti Husada sesuai dengan yang para perawat harapkan. Gaji yang diterima oleh para perawat merupakan hal yang sangat penting, dimana gaji yang diberikan RSUD Bhakti Husada telah mencukupi kebutuhan hidup para perawat. Oleh karena itulah banyak dari perawat yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan juga pemberian dukungan rekan kerja dalam pelaksanaan asuhan keperawatan dan juga lingkungan kerja para perawat aman dan nyaman untuk mendukung kelancaran bekerja, dan tidak terdapat kesenjangan antara senior dan junior di RSUD Bhakti Husada (Sumber: Hasil penelitian dan analisis hasil angket, 2020).

Selain itu, para perawat merasa termotivasi dengan adanya promosi jabatan yang jelas. Adanya promosi jabatan yang jelas dapat membuat para perawat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Dari observasi yang dilakukan juga dapat dilihat bahwa kemampuan para perawat mengalami perkembangan selama bekerja di RSUD Bhakti Husada. Hal ini ditunjang oleh pihak RSUD Bhakti Husada menyediakan semua alat dan perlengkapan yang perawat butuhkan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa dengan adanya motivasi dapat mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Bhakti Husada. Pegawai yang memiliki sikap dan mental yang positif pada situasi kerja dapat menguatkan motivasi kerja hingga menghasilkan kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2009:61).

Dari analisis data yang sudah dilaksanakan didapati jika motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada. Hal ini dikarenakan perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi otomatis menghasilkan kinerja yang tinggi pula, sebaliknya jika perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2010) yang menunjukkan hasil jika terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perawat RSUD Nur Hidayah Bantul dan motivasi kerja perlu dijaga dan ditingkatkan supaya kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara salah satu responden yaitu:

“.....Motivasi saya bekerja yaa untuk mencari nafkah mbak. Sehingga saya harus bekerja dengan sungguh-sungguh untuk dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan karena berkaitan dengan kehidupakn keluarga saya mbak” (SD, 51Th).

Variabel terakhir yang mempengaruhi kinerja perawat RSUD Bhakti Husada yaitu kompetensi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui observasi maupun penyebaran angket berkaitan dengan kompetensi menunjukkan bahwa para perawat memiliki pengetahuan yang berguna untuk meningkatkan kualitas RSUD Bhakti Husada. Para perawat juga mencari informasi-informasi baru untuk memperluas dasar-dasar pengetahuan keperawatan yang mereka miliki, dimana pengetahuan yang para perawat miliki menjadi pedoman dalam melayani pasien. Selain itu, berdasarkan observasi yang dilakukan dapat diketahui bahwa para perawat menciptakan suasana kerja yang bersahabat dan moral yang baik, para perawat juga berani mengakui secara terbuka kesalahan diri kepada orang lain dan bertindak untuk melakukan perbaikan. Hal ini memperlihatkan para perawat mempunyai kesadaran yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Para perawat juga memiliki kemampuan untuk mengembangkan keterampilan keperawatan, yang dapat berdampak pada kinerja mereka nantinya. (Sumber: Hasil penelitian dan analisis hasil angket, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa para perawat juga bertindak berdasarkan masalah yang timbul saat ini (sebelum diminta oleh atasan atau orang lain), dan para perawat bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja diri sendiri dan RSUD Bhakti Husada. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh perawat RSUD Bhakti Husada cukup baik, sehingga mempengaruhi kinerja perawat RSUD Bhakti Husada tersebut. Adapun bentuk dari kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore yaitu para perawat mampu menyesuaikan diri saat bersosialisasi dengan rekan kerja/ orang lain, dan juga para perawat mampu menyesuaikan arah dan tujuan serta program-program jangka pendek dari rumah sakit terhadap perubahan situasi yang terjadi (misal: perubahan metode kerja, SPO, teknologi), sehingga memperlihatkan jika kinerja perawat sudah baik. Adanya kinerja yang baik, maka akan sesuai dengan target yang ditentukan oleh pihak rumah sakit. Dimana target yang ditentukan oleh RSUD Bhakti Husada sesuai dengan kemampuan para perawat dalam penyelesaian pekerjaan, dan juga para perawat menetapkan dan merencanakan target sendiri dalam bekerja (Sumber: Hasil penelitian dan analisis hasil angket, 2020).

Selain itu, para perawat bekerja tepat waktu sesuai dengan shift kerja yang sudah ditentukan oleh RSUD Bhakti Husada, dan juga para perawat mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai standar waktu yang diberikan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja perawat merupakan hal yang sangat penting pada rumah sakit. Perawat yang mempunyai kinerja yang bagus juga dapat bekerja dengan sangat baik tanpa ada pengawasan intensif dari pimpinan dan selalu mengikuti prosedur dalam menyikapi perubahan (misal: metode kerja, SPO, dan teknologi). Bekerja bersama rekan kerja dapat meningkatkan hasil kerja para perawat sehingga para perawat saling membantu, serta para perawat bersedia menerima pendapat dan belajar dari orang lain untuk bersama-sama menyelesaikan suatu masalah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat RSUD Bhakti Husada cukup baik. Adanya kinerja yang baik, merupakan harapan suatu instansi seperti pada RSUD Bhakti Husada, sehingga dari pihak RSUD Bhakti Husada juga melakukan berbagai upaya untuk dapat menciptakan kinerja perawat yang maksimal seperti pemberian pelatihan maupun insentif gaji (Sumber: Hasil penelitian dan analisis hasil angket, 2020).

Berdasarkan pemaparan tersebut maka bisa disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi dan kompetensi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore. Dari hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini membuktikan jika hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi, motivasi

dan kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore dan variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore.

PENUTUP

Analisis data dan pembahasan menjelaskan tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore sehingga kesimpulannya bahwa adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore secara simultan yaitu sebesar 87,4% dan sisanya yaitu 12,6% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti. Untuk pengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore yaitu variabel motivasi sebesar 43,79%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka kinerja perawat juga akan tinggi dan maksimal, dan sebaliknya apabila motivasi kerja perawat rendah maka kinerja perawat juga akan rendah. Dimana motivasi kerja perawat RSUD Bhakti Husada Glenmore dalam penelitian ini cukup tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, F.M. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja dan Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriansah, L. A. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016.
- Edison E., Y.Anwar., dan I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehiono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudayana, A. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. ISSN : 1978-0575 Vol. 4.No. 2, Juni 2010 : 76 – 143.
- Robbins, S. P dan J, Timoty. *Perilaku Organisasi*. 2015. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.