

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang**

¹Ermawati Agustin, ²Sari Marliani, ³July Yuliatwati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang

mn20.ermawatiagustin@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²July.yuliatwati@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of determining the implications between organizational culture and work motivation and employee performance, especially at Dewi Sri Karawang Hospital. This research was conducted using quantitative methods using a sample of 79 respondents. This data was collected through a survey method using a questionnaire to calculate organizational culture, work motivation and its influence on performance. The survey results were analyzed using the multiple linear analysis method where organizational culture (X1) and work motivation (X2) were the independent variables and employee performance (Y) was the dependent variable. The results of research activities explain the good organizational culture variable, with a score of 2,725 and an average of 301, the work motivation variable with a score of 3,172 and an average of 288, and employee performance, with a score of 3,049 and an average of 304. The results of the research show that employee performance at Dewi Sri Karawang Hospital is partially influenced by work motivation, with a significance value of 0.036 <0.05. Organizational culture is also partially influenced, with a significance value of 0.000 <0.05. Furthermore, there is a significant influence between employee performance and organizational culture, with a significance value of 0.000 <0.05.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan adanya implikasi antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan terutama di RS Dewi Sri Karawang. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan sampel 79 responden. Data ini dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner untuk menghitung budaya organisasi, motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja. Hasil survei dianalisis dengan metode analisis linear berganda dimana budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) seperti variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Hasil dari kegiatan penelitian menjelaskan variabel budaya organisasi baik, dengan skor 2,725 dan rata-rata 301, variabel motivasi kerja dengan skor 3,172 dan rata-rata 288, dan kinerja karyawan, dengan skor 3,049 dan rata-rata 304. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di RS Dewi Sri Karawang dipengaruhi secara parsial oleh motivasi kerja, dengan nilai signifikansi 0,036 <0,05. Budaya organisasi juga dipengaruhi secara parsial, dengan nilai signifikansi 0,000 <0,05. Selanjutnya, ada pengaruh signifikan antara kinerja karyawan dan budaya organisasi, dengan nilai signifikansi 0,000 <0,05.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit, sebagai lembaga yang menyediakan layanan kesehatan, dihadapkan pada tantangan dari lingkungan yang semakin kompetitif. Tantangan ini tercermin dalam meningkatnya biaya dan kebutuhan pasien, serta kesadaran manajemen layanan kesehatan untuk lebih memperhatikan kepuasan pasien. Organisasi layanan kesehatan menghadapi persaingan yang semakin ketat, didorong oleh permintaan yang terus meningkat dan dorongan dari manajemen layanan kesehatan untuk memberikan lebih banyak perhatian kepada pasien. Peran rumah sakit tidak hanya terbatas pada penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan, tetapi juga mencakup upaya pencegahan penyakit dan peningkatan kesehatan melalui kegiatan di tempat rekreasi tertentu. Selain memberikan manfaat langsung bagi masyarakat, kegiatan ini juga berkontribusi pada tujuan pendidikan dan penelitian kesehatan.

UU No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Keputusan MENPAN No. 81/1993) menetapkan bahwa rumah sakit juga harus memenuhi tanggung jawab yang ditetapkan untuk menghadapi era globalisasi dan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Pelayanan kesehatan kepada masyarakat adalah salah satu cara untuk mengukur kinerja dan kontribusi pemerintah.

Tenaga kerja merupakan unsur utama dalam struktur organisasi yang menjadi landasan dan penggerak dalam mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kontribusi, penting untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya menggunakan pendekatan yang direncanakan dan sistematis dalam manajemen sumber daya manusia (juga dikenal sebagai "manajemen SDM"). Tujuan manajemen SDM adalah untuk mengelola dan meningkatkan kemampuan individu sehingga mereka dapat membantu dan mencapai tujuan organisasi (Gultom, 2002).

Kinerja individu dapat memengaruhi hasil kerja, yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kinerja ekonomi (Armstrong dan Baron, seperti dikutip dalam Fahmi, 2012: 176). Semua karyawan diharapkan untuk memberi yang terbaik untuk perusahaan mereka. Untuk mencapai hal ini, setiap pekerja harus mempunyai kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan di tempat kerja mereka.

Hasil pekerja yang melakukan tugasnya dengan benar sangat memengaruhi hasil kinerja. Kinerja terbaik dalam organisasi dapat diukur dengan membandingkan hasil dengan standar perusahaan. "Budaya organisasi" merupakan cara karyawan menginternalisasi ide, nilai, serta harapan organisasi mereka. Budaya organisasi dapat membantu perusahaan maju dengan menarik karyawan lebih dekat satu sama lain. Teori O'Reilly (seperti dikutip dalam Karmakar, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat berfungsi sebagai kontrol sosial, mendorong anggotanya untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka.

Tanpa dorongan motivasi dan kemauan yang kuat untuk mendorong sumber daya manusia agar terus maju dan berkembang sesuai dengan potensi mereka, peningkatan kualitas sumber daya manusia akan kehilangan makna. Memotivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi mereka melalui upaya dan dedikasi merupakan indikator kunci yang diperlukan bagi seseorang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Aspek psikologis seseorang terkait erat dengan motivasi, yang menunjukkan interaksi antara perilaku, kebutuhan, dan kepuasan yang dirasakan seseorang. Oleh karena itu, motivasi memengaruhi kinerja individu. Tanpa motivasi, individu tidak akan dapat melakukan tindakan. Inspirasi dapat berasal dari sumber dalam diri seseorang (intrinsik) atau dari sumber luar yang mempengaruhi mereka.

Rumah Sakit Dewi Sri Karawang didirikan pada 30 Juli 1997 di bawah naungan yayasan keluarga yang dimiliki oleh Dr. Yunanto Sam'un Bashor. Dr. Bashor, yang lahir di Karawang pada 7 Maret 1945, merupakan lulusan Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia pada tahun 1973. Dengan total karyawan mencapai 361 orang, RS Dewi Sri Karawang telah menjadi salah satu RS tipe C terkemuka di kawasan. Komitmen utamanya adalah memberikan layanan kesehatan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, penting bagi rumah sakit untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk memberikan layanan berkualitas. Namun, budaya perusahaan dan motivasi kerja masih menjadi masalah di RS Dewi Sri Karawang, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain rendahnya motivasi kerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya pengakuan dari atasan, kurangnya semangat pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi, dan kurangnya rasa dihargai yang berakibat pada kurangnya motivasi pegawai terhadap kepatuhan waktu yang pada akhirnya menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Gilirannya berdampak negatif pada kinerja. Budaya organisasi yang kurang mendukung karyawan dalam mengusulkan ide-ide baru untuk kesuksesan perusahaan dan kurang menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan juga menjadi masalah. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang, budaya organisasi dan motivasi kerja sangat penting. Budaya organisasi yang tidak mendorong kerja sama, partisipasi, atau penghargaan untuk prestasi dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan. Tabel 1.1 menunjukkan intensitas keterlambatan karyawan RS Dewi Sri Karawang dari Januari hingga November tahun 2023.

Tabel 1. Intensitas Keterlambatan Karyawan RS Dewi Sri Karawang Pada bulan Januari-November Tahun 2023.

Bulan	Jumlah karyawan yang terlambat hadir
Januari	87
Februari	71
Maret	72
April	73

Mei	70
Juni	66
Juli	64
Agustus	63
September	53
Oktober	56
November	34

Sumber : RS Dewi Sri Karawang, 2023

Dari data yang tertera dalam tabel, dapat diamati bahwa jumlah karyawan yang hadir setelah pukul 08.00 (batas toleransi) relatif tinggi. Rata-rata, sekitar 65 karyawan sering kali datang terlambat setiap bulannya. Situasi ini dapat berdampak negatif pada produktivitas, efisiensi kerja, dan kualitas layanan yang diberikan oleh rumah sakit.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini telah dijalankan Rezky Aprilia (2019), Isnan Munawirsyah (2018), serta Mulyadi dan Prayogo Wicaksono (2019). Studi menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan pelayanan pasien dan kinerja karyawan di RS Dewi Sri Karawang, penting agar mengetahui bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, dan mengingat betapa pentingnya budaya dan motivasi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, peneliti ingin mengajukan judul penelitian ini sebagai "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang.**"

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Megawati & Ruyatnasih (2017:1) Asal kata Manajemen adalah dari *to manage* yaitu mengurus, ada juga yang menggunakan istilah tata laksana, tapi yang penting adalah apa yang terkandung dalam pengertian itu, jadi pada pokoknya pengertian Manajemen adalah pengurusan suatu usaha Atau dengan pengertian lain Manajemen adalah mengurus, mengatur, membina, memimpin agar tujuan suatu usaha tercapai sesuai dengan yang dikehendaki.

Fahmi (2017:3) manajemen adalah kumpulan tindakan seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, serta pengendalian yang dijalankan guna memenuhi tujuan tertentu dengan mempergunakan SDM dan sumber daya lainnya.

Sumber Daya Manusia

Noor Arifin (2020:2) menggambarkan manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kumpulan tindakan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi,

pelaksanaan, serta pengawasan. Proses ini termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemisahan karyawan guna memenuhi tujuan perusahaan dan mendorong kreativitas.

Manajemen SDM, menurut Hasibuan (2018:10) merupakan seni Untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat perlu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja.

Budaya Organisasi

Menurut Nadhira dan Rustono (2018), budaya organisasi berasal dari interaksi dan kebiasaan yang terjadi di antara berbagai kelompok anggota dan lingkungan organisasi. Budaya ini membentuk pandangan subjektif terhadap organisasi berdasarkan tekanan tim, toleransi risiko, dan dukungan sekitar. Sebaliknya, Edy (2019:1-2) mengemukakan bahwasanya "budaya organisasi" merujuk pada kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, dan standar yang disepakati dan dipatuhi oleh setiap pekerja di perusahaan.. Sangat penting untuk menetapkan aturan untuk mengarahkan perilaku dan menyelesaikan masalah di perusahaan.

Menurut Sulaksono Hari (2015:14), ada dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi, seperti:

1. Inovatif dan mempertimbangkan risiko, seperti:
 - a. Mengembangkan ide baru untuk kesuksesan perusahaan
 - b. Berani mengambil risiko untuk mengembangkan ide baru
2. Berorientasi pada hasil
 - a. Menetapkan target yang hendak dicapai perusahaan
 - b. Menilai hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan
3. Berorientasi pada kepentingan semua karyawan, seperti:
 - a. Memenuhi persyaratan untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan
 - b. Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi pada detail tugas, seperti:
 - a. Teliti dalam menjalankan tugas
 - b. Memperhatikan detail hasil kerja

Motivasi Kerja

Menurut McClelland, yang dikemukakan oleh Suwanto (2020:161), motivasi kerja didefinisikan sebagai kumpulan kekuatan dalam dan luar individu yang mendorong mereka untuk memulai perilaku kerja dengan pola, arah, intensitas, dan durasi tertentu.

Indikator dan dimensi motivasi, menurut McClelland, dapat diuraikan sebagai berikut, sebagaimana diuraikan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:162):h

1. Kebutuhan akan Prestasi
 - a. Kreativitas
 - b. Antusiasme mencapai prestasi tinggi
2. Kebutuhan Afiliasi

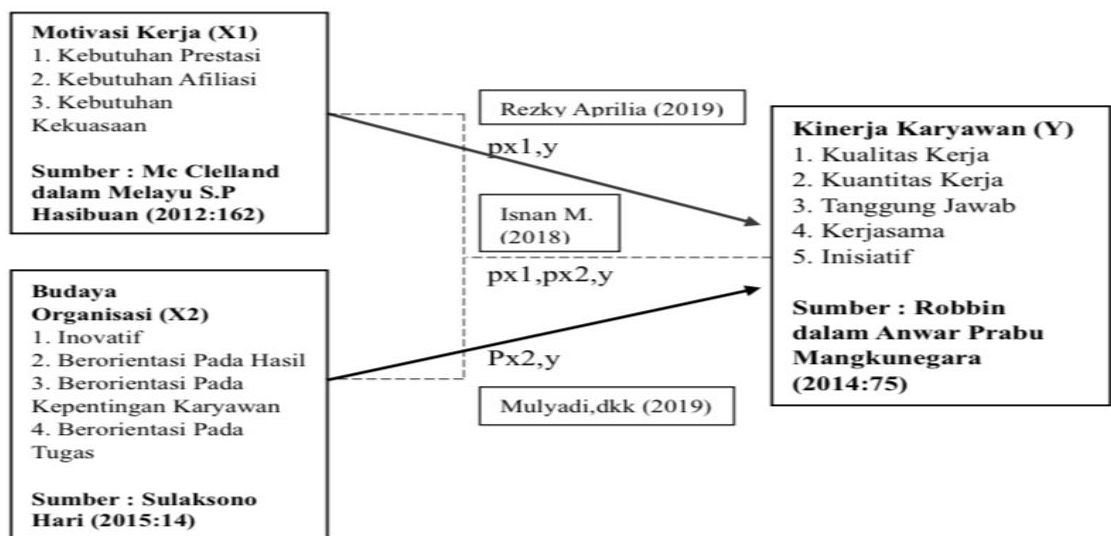
- a. keinginan untuk merasa diterima orang lain di lingkungan tempat mereka tinggal dan bekerja
 - b. Keinginan untuk merasa dihormati
 - c. Keinginan untuk merasa berhasil dan tidak gagal
 - d. Keinginan untuk merasa ikut serta
3. Kebutuhan akan Kekuasaan
- a. Menginginkan posisi yang dominan
 - b. Menggunakan kemampuan untuk mencapai kekuasaan

Kinerja

Afandi (2018:83) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau sekelompok orang di suatu organisasi dengan tujuan mencapai target organisasi, sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Sepuluh dimensi dan indikator kinerja yang dapat diukur, menurut Robbin, adalah sebagai berikut: 1) Kerapian, 2) Ketelitian, 3) Hasil Kerja, 4) Kecepatan, 5) Kemampuan, 6) Hasil Kerja, 7) Pengambilan keputusan, 8) Kerja sama, 9) Solidaritas, dan 10) Inisiatif.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan : Parsial
 Simultan

Pengujian Hipotesis Penelitian

Berikut adalah hipotesis penelitian :

1. Kinerja secara parsial dipengaruhi oleh budaya organisasi
2. Kinerja secara parsial dipengaruhi oleh motivasi kerja
3. Kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersamaan (simultan).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif verifikatif. Adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif yang membuat hasil setelah menguji hipotesis (Djaali, 2021). Data dikumpulkan melalui wawancara kuesioner tertutup dengan sampel 79 responden. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang yang berada di Jl. Arief Rahman Hakim No.1A, Nagasari, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Waktu penelitian berlangsung dari September-Desember 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil riset, Rumah Sakit Dewi Sri Karawang memiliki total 361 karyawan. Validasi data dilakukan dengan melibatkan 79 responden, dengan derajat kebebasan (df) sebesar $n - 2 = 77$ (nilai r kritis 0,361), dan dinyatakan bahwa semua item pertanyaan variabel valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	MK1	0.479	0.361	Valid
	MK2	0.493	0,361	Valid
	MK3	0.528	0.361	Valid
	MK4	0.516	0.361	Valid
	MK5	0.548	0.361	Valid
	MK6	0.555	0.361	Valid
	MK7	0.582	0.361	Valid
	MK8	0.502	0.361	Valid
	MK9	0.549	0.361	Valid
	MK10	0.516	0.361	Valid
	MK11	0.556	0.361	Valid
Budaya Organisasi (X2)	BO1	0,626	0.361	Valid
	BO2	0.603	0,361	Valid
	BO3	0.405	0.361	Valid
	BO4	0.483	0.361	Valid
	BO5	0.495	0.361	Valid
	BO6	0.586	0.361	Valid
	BO7	0.543	0.361	Valid
	BO8	0.604	0.361	Valid
Kinerja (Y)	BO9	0.504	0.361	Valid
	KIN1	0.580	0.361	Valid
	KIN2	0.651	0.361	Valid
	KIN3	0.440	0,361	Valid

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Kriteria	Keterangan
	KIN4	0.512	0.361	Valid
	KIN5	0.494	0.361	Valid
	KIN6	0.401	0.361	Valid
	KIN7	0.632	0.361	Valid
	KIN8	0.491	0.361	Valid
	KIN9	0.570	0.361	Valid
	KIN10	0.556	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Hasil uji validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan bahwa data yang diperoleh dianggap valid untuk seluruh pertanyaan yang diajukan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam keadaan ini diuji dengan kuesioner. Nilai alpha Cronbach dibandingkan dengan standar 0,6 untuk menilai reliabilitas indikator atau kuesioner. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut. Indikator atau kuesioner dianggap dapat diandalkan jika nilai alphanya > 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	R _{kritis}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.739	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.694	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.720	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Uji Normalitas (Kolmogorov-smirnov)

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		79	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.53365591	
Most Extreme Differences	Absolute	.085	
	Positive	.085	
	Negative	-.083	
Test Statistic		.085	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.169	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.160
		Upper Bound	.179

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Nilai signifikansi 0,200, melebihi ambang 0,05, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.173	3.225		4.085	.000		
	Motivasi Kerja	.210	.098	.251	2.133	.036	.521	1.921
	Budaya Organisasi	.483	.121	.472	4.006	.000	.521	1.921

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Temuan uji multikolinieritas di tabel memperlihatkan bahwasanya tidak ada masalah dengan multikolinieritas, karena nilai faktor penginflasian tidak melebihi 10 dan nilai toleransi tidak melebihi 0,10.

Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.173	3.225		4.085	.000
	X1	.210	.098	.251	2.133	.036
	X2	.483	.121	.472	4.006	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas metode Glejser. Tidak ada heteroskedastisitas, karena signifikansi setiap variabel melebihi nilai 0,05.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.173	3.225		4.085	.000
	X1	.210	.098	.251	2.133	.036
	X2	.483	.121	.472	4.006	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pegolahan Data SPSS (2024)

Dari data dalam tabel ini, kita dapat menghitung persamaan regresi linier berganda berikut: $Y = a + b1X1 + b2X2$. Dengan nilai-nilai ini, persamaan regresi linier berganda menjadi $Y = 13,173 + 0,210X1 + 0,483X2$.

Pengujian Hipotesis Parsial (UJI T)

Nilai Degree Of Freedom (DF) 77, yang dipergunakan guna menguji hipotesis parsial dalam penelitian ini, dihitung dengan rumus $DF = n - 2$, di mana n ialah jumlah sampel yang diambil. Nilai t-tabel ialah 1,665 karena tingkat signifikansi (α) adalah 0,05. Hipotesis berikut akan dievaluasi dalam pemeriksaan parsial ini:

1. Hipotesis 1: Kinerja (Y) sangat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X1). Data tabel sebelumnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah 0,000, yang jauh lebih rendah dari nilai $\alpha=0,05$. Selain itu, nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah 4,006, yang jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,665. Hasilnya adalah bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwasanya budaya organisasi (X1) memengaruhi kinerja (Y) secara parsial.
2. Hipotesis 2 : Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, variabel motivasi kerja (X2) memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai signifikansinya adalah 0,036, yang lebih rendah dari nilai $\alpha=0,05$, serta nilai t-hitungnya ialah 2,133, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel 1,665. Hasilnya, H_0 ditolak dan H_a diterima, menjelaskan bahwasanya motivasi kerja (X2) secara parsial mempengaruhi kinerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.436	2.241

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Kinerja (Y) dipengaruhi motivasi kerja (X1) serta budaya organisasi (X2), menurut tabel koefisien determinasi, dengan nilai R Square 0,450, atau 45%. Juga termasuk disiplin kerja dan lingkungan tempat kerja, masing-masing menyumbang 55% dari faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Simultan

Tabel 4.45
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.744	2	156.372	31.142	.000 ^b
	Residual	381.610	76	5.021		
	Total	694.354	78			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Nilai F-tabel jauh lebih besar daripada 3,12 dan tingkat signifikansi 0,000, dimana dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$, yang menghasilkan $df = 79 - 2 - 1 = 76$. Akibatnya, disimpulkan bahwasanya H_0 tidak diterima dan H_a diterima, menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X1) mempengaruhi kinerja (Y).

Pembahasan Deskriptif

1. Variabel budaya organisasi memiliki 4 dimensi, 8 indikator, dan 9 pertanyaan, dengan skor mencapai 2.725 dan rata-rata skor 301, yang juga masuk dalam kriteria baik.
2. Variabel motivasi kerja terdiri dari 3 dimensi, 8 indikator, dan 11 pertanyaan, yang menghasilkan skor sebesar 3.172, dengan rata-rata skor 288, yang masuk dalam kriteria baik.
3. Variabel kinerja memiliki 5 dimensi, 10 indikator, dan 10 pertanyaan, dengan skor mencapai 3.049 dan rata-rata skor 304, yang juga tergolong dalam kriteria baik.

Pembahasan Verifikatif

1. Hasil uji secara parsial (Uji T) menjelaskan bahwasanya budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang. Nilai signifikansi 0,000 kurang dari $\alpha=0,05$, serta nilai t_{hitung} 4,006 lebih besar daripada t_{tabel} 1,665. Menurut hasilnya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan memengaruhi kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang secara parsial, dan bahwa budaya yang baik dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. Temuan uji secara parsial (uji T) menjelaskan bahwasanya motivasi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang. Nilai signifikansi adalah 0,036 di bawah $\alpha=0,05$ serta nilai t_{hitung} 2,133 > nilai t_{tabel} 1,665. Temuan penelitian menjelaskan bahwasanya motivasi kerja memengaruhi kinerja pekerja di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Ini menjelaskan bahwasanya karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat lebih baik dalam pekerjaan mereka..
3. Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwasanya nilai F hitung 31,142 memiliki tingkat signifikansi 0,000 dan nilai F tabel 3,12 memiliki tingkat signifikansi 5%. Jika kita membandingkan nilai F hitung dan tabel, kita melihat bahwasanya nilai $F_{hitung} >$

nilai F_{tabel} , serta taraf signifikansi $F > \alpha=0,05$, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi F lebih besar. Hasilnya adalah bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menjelaskan bahwasanya budaya organisasi dan dorongan kerja memengaruhi kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang.

KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan dari penelitian sebelumnya:

1. Budaya Organisasi memperoleh skor 2.709 dengan rata-rata skor 301 pada kriteria baik, menunjukkan bahwa budaya organisasi di RS Dewi Sri Karawang telah berjalan dengan baik.
2. Motivasi Kerja memperoleh skor 3.172 dengan rata-rata skor 288 pada kriteria baik, menunjukkan bahwa motivasi kerja di RS Dewi Sri Karawang telah berjalan dengan baik.
3. Kinerja Karyawan mendapatkan skor 3.049, dengan rata-rata 304 untuk semua kriteria baik. Ini menunjukkan bahwa karyawan RS Dewi Sri Karawang melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
4. Kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang dipengaruhi secara parsial oleh budaya organisasi, dengan nilai sig 0,000 < 0,5.
5. Kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang dipengaruhi secara parsial oleh motivasi kerja, dengan nilai sig 0,036 < 0,05.
6. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersamaan memengaruhi kinerja RS Dewi Sri Karawang. Dengan nilai F hitung 31,142 > F tabel 3,12, dan nilai sig 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2012). "Analisis Kinerja Keuangan", Bandung: Alfabeta.
- Gantar. (2020). Proses bisnis bidang layanan Kesehatan
- Ghozali, Imam. (2008). Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 16.0. Semarang: BP Undip.
- Ghozali. I. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. BPFE UNDIP, Semarang
- Gibson J. H., Ivancevich J. M. & Donnally Jr. J. H. (1991). Organization: Behaviour, Structure, Processes, Homeward III: Richard D. Irwin, Inc.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartawinata, B, R. et al (2014). Bisnis Internasional. Bandung: PT. Karya Manunggal Lithomas. Gaya MLA.
- Malayu SP Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIEYKPN
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan, cetakan keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Stephen P Robbins, et al. Terbitan: (2019); Prilaku Organisasi: Organizational Behavior
- Sulaksono, Hari. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yokyakarta: DEEPUBLISH
- Veithzal Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Yaya Ruyatnasih, Liya Megawati. (2018). Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan. Kasus, Yogyakarta, Absolute Media