

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Saryadi

Rekam Medik dan Informasi Kesehatan, Apikes "CITRA MEDIKA" Surakarta

Email: saryadisemm@gmail.com

Abstrak

Keywords:
Kinerja ;
Budaya
Organisasi;
Motivasi;
Komitmen

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu: apakah variabel budaya organisasi dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat? Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis serta memberikan bukti empirik pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Alat analisis digunakan path analysis dengan uji kuesioner, uji statistik dan koefisien determinasi. Jumlah sampel sebanyak 60 perawat di ruang Melati RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten sesuai jumlah populasi saat penelitian dilakukan dengan cara sensus. Hasil penelitian menunjukkan : 1) budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi; dan 2) budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasar analisis jalur diketahui pengaruh langsung budaya terhadap kinerja perawat lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi, sehingga dipilih jalur langsung dan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja perawat lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja perawat dibanding pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi, sehingga dipilih jalur langsung. Koefisien determinasi (R²) total diperoleh 0,8269 artinya sebesar 82,69% variabel budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sisanya sebesar 17,31% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Berdasar hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja perawat merupakan jalur paling dominan dan paling efektif.

1. PENDAHULUAN

Keseriusan pemerintah dalam peningkatan kinerja rumah sakit tertuang dalam Permenkes nomor 1144/ Menkes/ Per/ VIII/ 2010 yang mewajibkan dilaksanakannya akreditasi rumah sakit yang akan mampu menjawab dinamika masyarakat tentang adanya pelayanan bermutu tanpa kesalahan. Akreditasi rumah sakit yang dilakukan oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) melihat kinerja rumah sakit secara parsial maupun secara keseluruhan. Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) dr. Soeradji Tirtonegoro Kabupaten Klaten sebagai institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri harus tetap mampu melakukan pelayanan kesehatan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat sehingga terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Pengembangan kinerja merupakan konsekuensi meningkatnya kewenangan menuju "Good Corporate Governance".

Tiga tahapan pada akreditasi versi 2007 dalam pelaksanaan akreditasi yaitu akreditasi tingkat dasar, akreditasi tingkat lanjut serta akreditasi tingkat lengkap. Penilaian pada

akreditasi tingkat dasar ada lima kegiatan pelayanan di rumah sakit, yaitu: Administrasi dan Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Keperawatan, Pelayanan Gawat Darurat dan Rekam Medik. Pada akreditasi versi 2012, ada 4 kelompok standar yang terdiri dari 1.048 elemen penilaian meliputi kelompok standar pelayanan yang terfokus pada pasien, kelompok standar manajemen rumah sakit, sasaran keselamatan pasien rumah sakit dan sasaran Millenium Development Goals.

Fenomena perubahan rumah sakit yang menitikberatkan demi keselamatan pasien, menuntut rumah sakit lebih proaktif mewujudkan kualitas pelayanan dengan kinerja sesuai standarisasi, merupakan fenomena budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai ruh dalam sebuah organisasi memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Robbins (2014:290) mengemukakan peranan penting budaya organisasi dalam suatu organisasi, antara lain: membantu menciptakan rasa memiliki, mengembangkan tingkat keeratan hubungan pribadi dengan organisasi, dapat membantu stabilisasi organisasi sebagai suatu sistem sosial dan menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil norma-norma perilaku yang sudah terbentuk. Ketika perilaku yang baik terbentuk maka akan menimbulkan budaya organisasi yang baik, yang berdampak dapat meningkatkan kinerja. Penerapan budaya senyum, salam, sapa, sopan dan santun (5S) telah menjadikan adanya keikatan pribadi perawat dengan instansi serta menjadi pedoman berperilaku. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan signifikan terhadap kinerja.

Uraian di atas dapat ditarik hipotesis pertama yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat timbul dari diri seseorang atau disebut motivasi internal maupun yang berasal dari luar diri seseorang atau disebut motivasi eksternal yang mampu mendorong, mendukung perilaku seseorang melakukan suatu tindakan karena kemauan dan kesediaan dalam bekerja. Terdapat teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Wardhani, dkk (2015), yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator yaitu faktor-faktor yang membuat seseorang menjadi produktif dan memberi banyak kepuasan berkaitan dengan kadar pekerjaan. Faktor hygiene merupakan faktor-faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak ada, tetapi yang tidak selalu memotivasi para karyawan bila ditingkatkan. Pemberian faktor motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, para karyawan tidak hanya asal bekerja namun mereka akan merasa nyaman dan diperhatikan akan karirnya. Jika hal tersebut terpenuhi maka penggunaan tenaga kerja berjalan dengan efektif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Upaya pemberian motivasi ini merupakan salah satu cara mewujudkan komitmen kerja. Penelitian Tania dan Sutanto (2013) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Uraian di atas dapat ditarik hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Secara spesifik, Robbins (2011:290) mengemukakan tentang pentingnya peranan yang dimainkan oleh budaya organisasi dalam suatu organisasi, antara lain yaitu bahwa budaya organisasi akan membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi perawat, dapat dipakai dalam mengembangkan keeratan hubungan pribadi dengan organisasi, dapat membantu stabilisasi organisasi sebagai suatu sistem sosial dan menyajikan pedoman perilaku, serta sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk. Ketika perilaku yang baik terbentuk dari para perawat maka akan menimbulkan budaya organisasi yang baik pula sehingga budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja. Penelitian dari Taurisa dan Ratnawati (2012), Mappamiring (2014), serta Kusworo, dkk (2015) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uraian di atas dapat ditarik hipotesis kedua yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Motivasi merupakan faktor yang menggerakkan manusia dalam bertindak. Motivasi seseorang secara psikologis akan dapat tumbuh karena adanya tuntutan pemenuhan

kebutuhan. Semakin tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan seseorang maka akan menumbuhkan motivasi yang kuat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Menurut Thoah (2010:200) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008:224), motivasi mempengaruhi kinerja perawat, karena apabila perawat termotivasi dalam bekerja, maka seseorang akan bekerja dengan senang dan penuh semangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian Respatiningsih dan Sudirjo (2015) menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja.

Uraian di atas dapat ditarik hipotesis keempat yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Komitmen yang dimiliki oleh perawat terhadap rumah sakit menjadi faktor penting yang akan membuat perawat nyaman bekerja pada rumah sakit dan perawat akan merasa memiliki kewajiban untuk mencapai visi dan misi rumah sakit tempat perawat bekerja. Komitmen organisasi merupakan kekuatan penggerak dalam individu dalam berperilaku yang akan menentukan arah maupun daya tahan (*perintence*). Komitmen bagi perawat merupakan dorongan bagi perawat dalam menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh dan terpadu sehingga dapat tercapai kinerja dengan baik. Komitmen organisasi dapat menciptakan pelaksanaan tugas pekerjaan secara maksimal yang berdampak bagi peningkatan kinerja. Penelitian Respatiningsih dan Sudirjo (2015) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

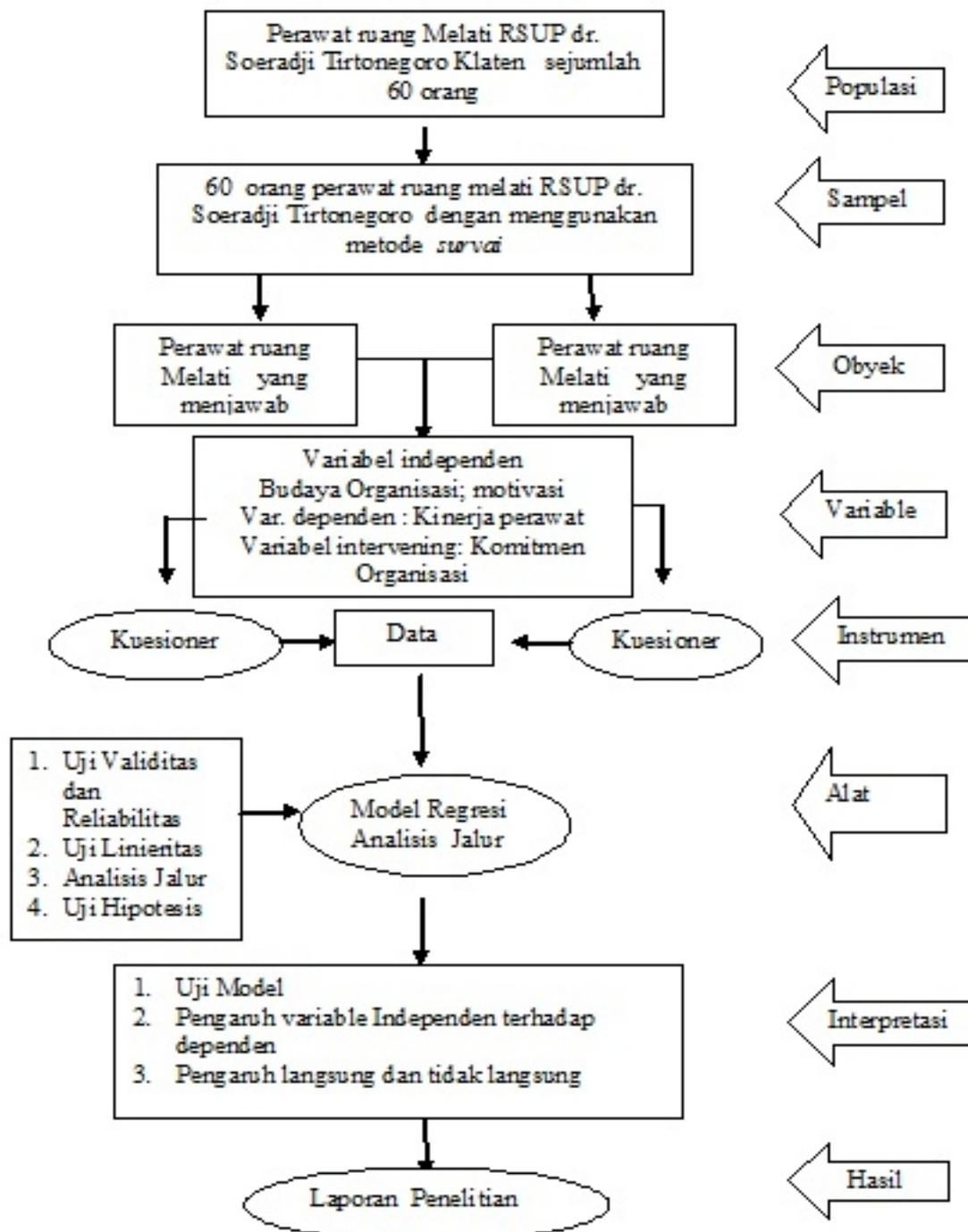
Uraian di atas dapat ditarik hipotesis kelima yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut: 1. Memberikan bukti empiris signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada perawat ruang Melati RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Kabupaten Klaten. 2. Memberikan bukti empiris signifikansi pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada perawat ruang Melati RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Kabupaten Klaten, 3. Memberikan bukti empiris signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat ruang Melati RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Kabupaten Klaten. 4. Memberikan bukti empiris signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat ruang Melati RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Kabupaten Klaten. 5. Memberikan bukti empiris signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat ruang Melati RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Kabupaten Klaten.

2. METODE

2.1 Rancangan/Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory yaitu menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat ruang Melati dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Desain penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

2.2 Obyek, Lokasi dan Waktu Penelitian

Obyek penelitian ini adalah perawat ruang Melati di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Kabupaten Klaten. Lokasi penelitian ini dilakukan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Kabupaten Klaten. Penelitian ini dilakukan bulan Pebruari 2017 – Mei 2017.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Kabupaten Klaten sejumlah 60 perawat. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 60 orang menggunakan metode sensus.

2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

2.4.1. Sumber Data

Sumber data primer Sugiyono (2012: 129) merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber datanya ialah pasien ruang Melati di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Kabupaten Klaten yang menjawab pertanyaan berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi serta kinerja perawat.

2.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2012:135) mendefinisikan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode yang digunakan dengan cara survey melalui angket tentang budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja perawat ruang Melati di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Kabupaten Klaten.

Skala Likert digunakan dalam skoring data sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|-------|---------------------|
| 1) Sangat Setuju | (SS) | diberi nilai skor 5 |
| 2) Setuju | (S) | diberi nilai skor 4 |
| 3) Ragu – Ragu | (RR) | diberi nilai skor 3 |
| 4) Tidak Setuju | (TS) | diberi nilai skor 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | (STS) | diberi nilai skor 1 |

2.5 Teknik Analisis Data

2.5.1. Uji Kuesioner (Angket)

Angket dalam penelitian ini diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

2.5.2. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan langkah guna mengetahui linier tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Uji linieritas dilakukan dengan uji *Lagrange Multivariat*.

2.5.3. Uji Linieritas

a. Persamaan Struktur Regresi Jalur

$$\text{Pers. 1 : } Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1$$

$$\text{Pers. 2 : } Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_3 + \varepsilon_2$$

Keterangan:

X_1 : Budaya Organisasi,

X_2 : Motivasi,

Y_1 : Komitmen kerja,

Y_2 : Kinerja perawat Ruang Melati RSST,

$\beta_1 \beta_2 \dots \beta_5$: Koefisien regresi

ε : *Error* /sisa/nilai residu

b. Uji t (Uji Individu)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial/individu variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (tak bebas). Signifikan jika nilai signifikansi lebih kecil ($<$) 0,05.

c. Uji F (Uji secara bersama-sama)

Uji F (Uji secara bersama-sama) dipergunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (tak bebas). Signifikan jika nilai signifikansi lebih kecil dari ($<$) 0,05; artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (tak bebas).

d. Koefisien Determinasi (R^2) Total

Rumus mencari Koefisien Determinasi (R^2) Total sebagai berikut:

$$e1 = \sqrt{1 - R1^2},$$

$$e2 = \sqrt{1 - R2^2}.$$

R^2 Total = $1 - (e1^2 \times e2^2)$, jika nilai mendekati 1, maka variabel dependen dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel independen.

e. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh kuat lemahnya korelasi (r) atau hubungan antar variabel yang dikonfirmasi dengan interpretasi nilai r seperti yang dikemukakan Riduwan (2015: 136) sebagai berikut.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Koefisien Korelasi	Tafsiran
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

f. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja perawat ruang Melati

Pengaruh Langsung = P_3
 Pengaruh tidak langsung = $P_1 \times P_5$
 Pengaruh Total = $P_3 + (P_1 \times P_5)$

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat ruang Melati

Pengaruh Langsung = P_4
 Pengaruh tidak langsung = $P_2 \times P_5$
 Pengaruh Total = $P_4 + (P_2 \times P_5)$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil uji instrumen

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari ($>$) nilai r tabel

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai dari alpha cronbach lebih besar dari ($>$) 0,6

3.2. Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa model yang sesuai adalah model linier (regresi).

3.3. Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Regresi Persamaan I

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29,981	11,357		2,640	,011
	Budaya Organisasi (X ₁)	1,587	,590	,338	2,690	,009
	Motivasi (X ₂)	,890	,298	,375	2,983	,004

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y₁)

Tabel 3. Hasil Regresi Persamaan II

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,881	7,299	,806	,424	
	Budaya Organisasi (X ₁)	1,601	,380	,394	4,215	,000
	Motivasi (X ₂)	,474	,195	,230	2,433	,018
	Komitmen Organisasi (Y ₁)	,321	,080	,371	3,990	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y₂)

Tabel 4. Hasil uji t Persamaan I dan II

Pers	Pengaruh Antar Variabel	t	sig	Ket
I	Budaya Organisasi → Komitmen Kerja	2,690	,009	Signifikan
	Motivasi → komitmen kerja	2,983	,004	Signifikan
	Budaya Organisasi → Kinerja	4,215	,000	Signifikan
II	Motivasi → Kinerja	2,433	,018	Signifikan
	Komitmen Kerja → kinerja	3,990	,000	Signifikan

Tabel 5. Hasil Uji F Persamaan 2

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6572,665	3	2190,888	45,818	,000a
	Residual	2677,735	56	47,817		
	Total	9250,400	59			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (Y₁), Budaya Organisasi (X₁), Motivasi (X₂)

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y₃)

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Persamaan I

Uji koefisien determinasi persamaan I dapat dilihat pada tabel IV.16 berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633a	,401	,380	11,39860

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Hasil uji koefisien determinasi persamaan I dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,401.

$$e1 = \sqrt{1 - 0,401} = \sqrt{0,599} = 0,7740$$

Koefisien Determinasi Persamaan II

Uji koefisien determinasi persamaan II dapat dilihat pada tabel IV.17 berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843a	,711	,695	6,91496

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (Y1), Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2)

Hasil uji koefisien determinasi persamaan II dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,711.

$$e2 = \sqrt{1 - 0,711} = \sqrt{0,289} = 0,5376$$

Koefisien Determinasi Total (R²)

$$R^2 \text{ total} = 1 - (e_1^2 \times e_2^2) = 1 - (0,599 \times 0,289) = 1 - 0,1731 = 0,8269$$

Koefisien determinasi (R²) total diperoleh 0,8269 artinya sebesar 82,69% variabel budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sisanya sebesar 17,31% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Tabel 8. Uji Korelasi

		Correlations			
		Budaya Organisasi (X1)	Motivasi (X2)	Komitmen Organisasi (Y1)	Kinerja Perawat (Y2)
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	1	,578**	,555**	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	,578**	1	,570**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60
Komitmen Organisasi (Y1)	Pearson Correlation	,555**	,570**	1	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60
Kinerja Perawat (Y2)	Pearson Correlation	,733**	,670**	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 9. Pengaruh langsung, tidak Langsung dan Total Pengaruh

Keterangan	Pengaruh		Total pengaruh
	Langsung	Tidak langsung	
Budaya Organisasi → kinerja perawat	0,394**		
Motivasi → kinerja perawat	0,230**		
Budaya Organisasi → komitmen kerja → kinerja perawat		0,371** X 0,338**=0,125**	0,394 + (0,371 X 0,338)= 0,394+0,125 =0,519
Motivasi → Komitmen kerja → kinerja perawat		0,371** x 0,375** = 0,139**	0,230 + (0,371** x 0,375*)= 0,230+0,139=0,369

Berdasarkan hasil analisa jalur dapat diperoleh hasil sbb:

Hasil Analisis Persamaan I

$$Y_1 = 0,338 X_1 + 0,375 X_2 + e_1$$

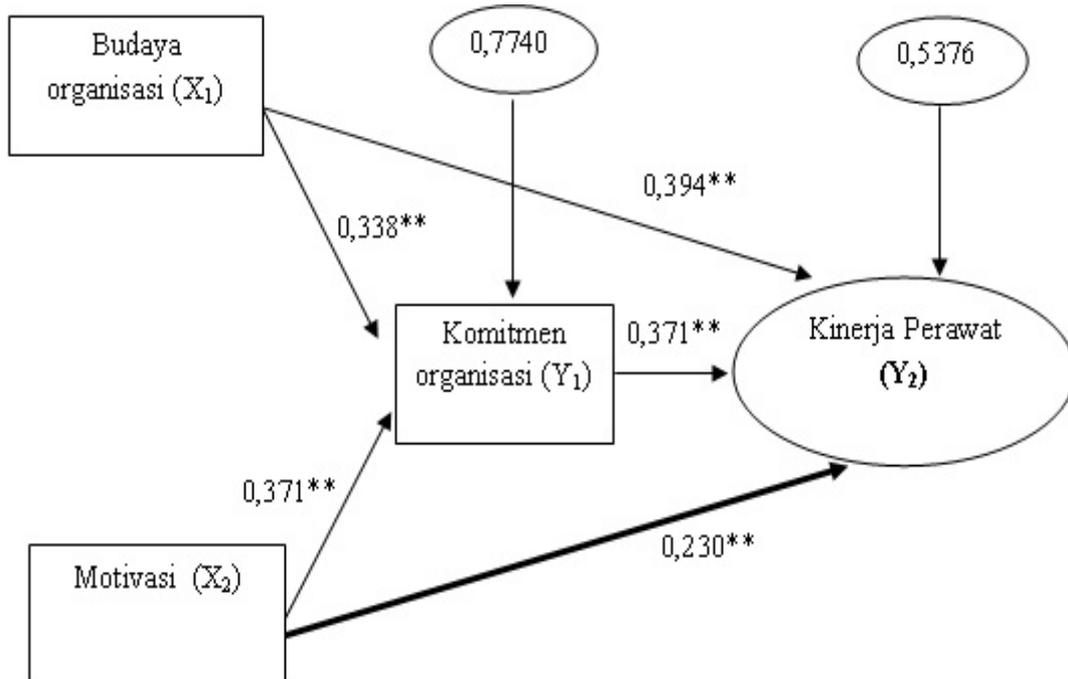
Sig (0,009)** (0,004)**

Hasil Analisis Persamaan II

$$Y_2 = 0,394 X_1 + 0,230 X_2 + 0,371 Y_1 + e_2$$

Sig (0,000)** (0,018)** (0,000)**

Model Hasil Analisis:



Gambar 2.

3.4. Pembahasan

3.4.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat Ruang Melati RSST

Berdasarkan analisis jalur, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja perawat ruang Melati RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten signifikan, artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja perawat ruang Melati RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012) dan Sriekaningsih dan Setyadi (2015) yang menghasilkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh tidak langsung diperoleh temuan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat lebih besar dibanding pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja perawat, maka analisis jalur yang digunakan efektif melalui jalur langsung.

Upaya untuk meningkatkan kinerja perawat dengan menggunakan pengaruh langsung yaitu peningkatan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja. Peningkatan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja secara konkrit dilakukan dengan melihat skor uji validitas budaya organisasi yaitu:

- a. Perawat selalu bekerja dengan berpedoman budaya salam, sapa, senyum, sopan dan santun
- b. Perawat mampu bekerja dalam secara team work dalam penyelesaian pekerjaan
- c. Perawat selalu bekerja sesuai dengan membudayakan 5 R (ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin) sesuai tujuan tugas yang dibebankan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat ruang Melati RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Hal ini karena pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja perawat menghasilkan pengaruh yang lebih

besar dari pada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen kerja. Hal ini menunjukkan lebih efektif pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja perawat.

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel intervening tidak efektif, karena pengaruh secara langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja perawat ruang Melati lebih besar. Dengan demikian maka variabel komitmen organisasi merupakan variabel bebas yang mampu mempengaruhi kinerja perawat ruang Melati di RSST Klaten.

3.4.2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Ruang Melati RSST

Berdasarkan analisis jalur, pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja perawat signifikan, artinya jika motivasi ditingkatkan maka kinerja perawat ruang Melati RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rokhilah dan Darmanto, Susetyo. (2014); Respatiningsih dan Sudirjo (2015), Purwanti dan Rasmini (2015), dan Santoso (2010) yang menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh tidak langsung diperoleh temuan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ruang Melati RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten lebih kecil dibanding pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja perawat, maka analisis jalur yang digunakan efektif melalui jalur langsung.

Upaya untuk meningkatkan kinerja dengan menggunakan pengaruh langsung yaitu peningkatan motivasi dalam meningkatkan kinerja perawat. Secara konkrit meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memotivasi kerja perawat yang membuat perawat bersedia bekerja lebih baik.
- b. Perawat merasa bersyukur karena setiap pendapat ditanggapi secara baik
- c. Perawat merasa nyaman selama bekerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel intervening tidak efektif, karena pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kinerja perawat ruang Melati di RSST Klaten lebih besar. Oleh karena itu, variabel komitmen organisasi berdiri sendiri sebagai variabel bebas yang mampu mempengaruhi kinerja perawat ruang Melati di RSST Klaten.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan : 1) budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi; dan 2) budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasar analisis jalur diketahui pengaruh langsung budaya terhadap kinerja perawat lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi, sehingga dipilih jalur langsung dan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja perawat lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja perawat dibanding pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi, sehingga dipilih jalur langsung. Komitmen organisasi bukan sebagai variabel intervening, namun dapat digunakan sebagai variabel bebas yang mampu mempengaruhi kinerja perawat. Koefisien determinasi (R^2) total diperoleh 0,8269 artinya sebesar 82,69% variabel budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sisanya sebesar 17,31% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Berdasar hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja perawat merupakan jalur paling dominan dan paling efektif.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsini. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budiawan, I Nengah. 2015. *Hubungan Budaya organisasi, Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali*. Tesis. Program Magister Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Hessel, Nogi Tangkalisan. .2015. *Manajemen Publik*. Grasindo: Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad,. .2011. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi I, AMP YKPN: Yogyakarta
- Lolongan, Balqis, dan Darmawansyah. 2013. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja Tahun 2013. *Jurnal Bagian AKK, Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNHAS, Makassar*
- Mappamiring. .2014. Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees .*Studies in Islamic Banking in Makassar. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Dec 2015, Vol. 5, No. 12 ISSN: 2222-6990*
- McClelland, David. 2014. *The Achievement Motive*. Irvington Publishers, Inc. New York.
- Mulyono, Hamzah, dan Abdullah, A. Zulkifli. 2013. *Factors Influencing The Nurses Performance At The Third Hospital Of 16.06.01 In The Ambon City*. *Jurnal AKK, Vol 2 No 1, Januari 2013, hal 18-26*
- Purwanti dan Rasmini, Ni Ketut. 2015. Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Dewan Komisaris Bpr Sekabupaten Gianyar. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 12.3 .2015. ISSN: 2302-8556 E- hal. 686-704*
- Riduwan, 2009. *Metode & Teknik menyusun Proposal Penelitian*, cetakan ke 2, Alfabeta, Bandung
- Rokhilah dan Darmanto, Susetyo. 2014. Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana .PLKB. Di Kabupaten Pematang. *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen ISSN : 085-1442 Vol. 29 No. 1 Januari 2014 hal. 68-82.*
- Santoso. Dadi. 2010. Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Gombong *Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan, Jurusan Keperawatan STiKes Muhammadiyah Gombong Volume 6, No. 1, Februari 2010 hal. 12-15*
- Sriekaningsih dan Setyadi, Djoko. 2015. *The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia*. *European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 .Paper. ISSN 2222-2839 .Online. Vol.7, No.17, 2015 hal. 208-219*

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Suheryati. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat . Jurnal Pasca Manajemen Vol. 1, No 1 .2013. April 2013.