

## PENGARUH TATAKELOLA ORGANISASI, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT

M. Farid Wajdi<sup>1)</sup>, Pariyem<sup>2)</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana, UMS Surakarta

Email: [farid.wajdi@ums.ac.id](mailto:farid.wajdi@ums.ac.id), [farid.manajemen@gmail.com](mailto:farid.manajemen@gmail.com)

Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana, UMS Surakarta

Email: [pari\\_ye@gmail.com](mailto:pari_ye@gmail.com)

### Abstract

*Performance is the result given by a person in performing their duties and responsibilities assigned to them. The quality of health care workers will determine the performance of the hospital in order to achieve optimal performance. The quality and performance of health workers who either look of how the hospital creates a good corporate governance that affects the work ethic and attitude of health workers, good work culture of the organization, and how to create motivation to work so that officers can work performance as desired by the organization hospital. This study aims to determine the effect of corporate governance, culture, and motivation to work on the employee medical performance in the central installation surgical of hospital. The population in this study is a medical-paramedical employee working in the central installation surgical. The analysis method this research is multiple linear regression. The results of the analysis of influence the work culture and work motivation on the employee medical performance a positive and significant. While the corporate governance significant negative effect on the employee medical performance. Evidence of the influence of work culture and work motivation on the employee medical performance in the central surgical installation*

**Keywords:** corporate governance, work culture, work motivation, Performance.

### A. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian dari sistem pelayanan kesehatan nasional yang berfungsi meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit akan berperan dalam peningkatan kesehatan bangsa. Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh optimalnya kinerja para pegawai tenaga kesehatan yang melayani di rumah sakit.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan yang merupakan pencerminan dari pencapaian tujuan, dan sasaran serta misi dan visi organisasi yang terdapat dalam perencanaan strategis dalam sebuah organisasi (Wajdi, 2013). Menurut Robbins (1996), bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan

yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja organisasi berbanding lurus terhadap peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Terdapat banyak factor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya menyangkut tatakelola organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai

Tata kelola organisasi adalah suatu konsep yang menerangkan kualitas lingkungan organisasi yang dirasakan atau dialami oleh anggota-anggotanya. Tata kelola organisasi rumah sakit yang bagus menunjukkan pengelolaan organisasi lebih profesional, efisien dan beretika. Program kerja organisasi untuk menerapkan tata kelola secara terus

menerus dan berkesinambungan dengan tujuan utama meningkatkan kinerja. Tata kelola organisasi yang positif dirasakan oleh pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja.

Kualitas lingkungan organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi. Selain itu, budaya kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kualitas lingkungan internal dan lingkungan eksternal yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Robbins (2003) dalam Syamsir (2014), berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja, imbalan, ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Adapun faktor motivasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini terkait dengan kinerja tenaga medis-paramedis pada instalasi bedah sentral yang masuk dalam kategori pelayanan ruang operasi. Kinerja yang baik tidak terlepas dari pengaruh tata kelola organisasi, budaya kerja anggota organisasi, dan motivasi kerja. Atas dasar ini, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh tata kelola organisasi, budaya kerja, dan motivasi kerja.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rivai dan Basri (2004:16), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja individu berhubungan dengan perilaku bekerja seseorang. Perilaku pekerja akan menghasilkan kinerja jangka panjang yang positif dan peningkatan kemampuan personil, atau sebaliknya, menimbulkan kinerja jangka

panjang yang negatif serta penurunan kemampuan personil. Lingkungan organisasi berpengaruh pada perilaku bekerja yang pada akhirnya membentuk kinerja seseorang.

Tata kelola organisasi merupakan kumpulan hukum, peraturan dan kaidah yang wajib dipenuhi, yang dapat mendorong kinerja organisasi bekerja secara efisien, menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan.

Tata kelola organisasi dapat dijelaskan menjadi dua kategori. Pertama, merupakan istilah yang lebih condong pada serangkaian pola perilaku perusahaan yang diukur melalui kinerja, pertumbuhan, struktur pembiayaan, perlakuan terhadap para pemegang saham, dan *stakeholders*. Dan kedua, istilah ini lebih melihat pada kerangka secara normatif, yaitu segala ketentuan hukum baik yang berasal dari sistem hukum, sistem peradilan, pasar keuangan, dan sebagainya yang mempengaruhi perilaku perusahaan.

Budaya kerja juga sering dimaknakan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan nasabah. Menurut Davis seperti dikutip Moeljono (2003) budaya kerja adalah sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota suatu organisasi, serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku. Terdapat beberapa karakteristik budaya kerja organisasi antara lain; profesionalisme, orientasi pekerjaan, dinamika kompensasi, dinamika peluang karir, dinamika tim kerja, aspek kompetisi, dan dinamika kebijaksanaan perusahaan. Menurut Amnuhai (2003) budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri.

Robbins (1996), mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk

mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Motivasi terbagi dua, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi aktif dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Herzberg dalam Munandar (2006:331), dalam teori motivasi terdapat dua kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu; kondisi pertama adalah faktor *Motivation* yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang memiliki faktor intrinsik dari pekerjaan tersebut. Dimana sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya, serta kondisi kedua adalah *Hygiene*. Faktor-faktor *Hygiene* yang justru menimbulkan rasa tidak puas kepada para pekerja dimana elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi, berkaitan dengan konteks

pekerjaan, berupa faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di instalasi bedah sentral RSUD Pandan Arang Boyolali yang berlokasi di Jalan Kantil No. 14, Pulisen, Boyolali, Jawa Tengah, dengan pertimbangan bahwa (1) kinerja medis dan paramedis adalah penyebab dari mutu pelayanan instalasi kamar operasi, (2) adanya kesediaan dari pihak pengelola RSUD dan para responden untuk memberikan data atau informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga medis-paramedis yang bertugas di instalasi bedah sentral, yang berjumlah 30 orang tenaga medis-paramedis. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Pengukuran variable penelitian dengan menggunakan skala Likert. Pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Untuk menguji pengaruh variabel independen (tata kelola organisasi, budaya kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja petugas medis-paramedis) peneliti menggunakan alat analisis regresi linear berganda yang terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas) dengan menggunakan *SPSS versi 16*.

## D. HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden MedisParamedis di Instalasi Bedah Central

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase %
<b>Umur</b>		
30 - 40 tahun	9	30,0
41 - 50 tahun	16	53,3
51 - 60 tahun	5	16,7
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	20	66,7
Perempuan	10	33,3
<b>Pendidikan</b>		
D3	8	26,7
S1	10	33,3
S2	12	40,0
<b>Masa Kerja</b>		
1-10 Tahun	9	30,0
11-20 Tahun	14	46,7
21-40Tahun	7	23,3
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer diolah (2014)

Berdasarkan tabel 1 diketahui karakteristik responden menurut umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik responden menurut jenis umur diperoleh hasil frekuensi terbanyak adalah responden dengan umur 41 – 50 tahun sebanyak 16 orang (53,3%), pada karakteristik responden menurut jenis kelamin diperoleh hasil frekuensi terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin laki laki sebanyak 20 orang (66,7%), frekuensi terbanyak pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 12 orang (40%), sedangkan pada karakteristik responden berdasarkan masa kerja diperoleh hasil frekuensi terbanyak adalah responden dengan masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 14 orang (46,7%).

### 2. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

Hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel tata kelola organisasi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dapat dinyatakan valid dengan hasil nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,30.

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel tata kelola organisasi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dapat dinyatakan valid dengan hasil nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,8 sesuai dengan yang dikemukakan oleh Situmorang dan Lutfi (2011 : 86) yang mengatakan bahwa suatu variabel dapat dinyatakan valid jika nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,8. Secara lengkap, hasil nilai uji reliabilitas variabel dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2 Hasil Analisis Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Alpha</i>	$R_{kritis}$	Hasil
Tata kelola Organsiasi ( $X_1$ )	0,926	0,80	Reliabel
Budaya Kerja ( $X_2$ )	0,943	0,80	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,860	0,80	Reliabel
Kinerja (Y)	0,918	0,80	Reliabel

Sumber: Hasil Analisa Data (2014)

3.

### Hasil Analisis Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel memiliki sebaran yang normal ataukah tidak. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Cara menentukan normalitas suatu data

adalah dengan melihat nilai signifikansi (*sig*). Jika nilai *sig* > 0,05, maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya. hasil menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan untuk uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,991 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran yang normal.

Tabel.3 Hasil Uji Normalitas Data

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
	0,439	0,991

Sumber: Hasil Analisa Data (2014)

#### b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *glejser*, yaitu dengan melakukan regresi variabel independen terhadap absolut residual variabel dependen dalam regresi utama. Hasil menunjukkan bahwa

besarnya nilai signifikan untuk hasil uji heterokedastisitas terhadap semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tata kelola organisasi, budaya kerja, dan motivasi kerja bebas dari masalah heterokedastisitas.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.	Keputusan
Tata kelola Organsiasi ( $X_1$ )	0,191	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Kerja ( $X_2$ )	0,256	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,391	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Analisa Data (2014)

c.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF dari masing-masing variabel. Jika nilai VIF lebih rendah dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada

multikolinieritas yang serius antara variabel independen dalam model. Hasil menunjukkan bahwa nilai VIF pada uji multikolinieritas variabel tata kelola organisasi, budaya kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa

semua variabel tata kelola organisasi, terjadi multikolinieritas.  
budaya kerja, dan motivasi kerja tidak

Tabel.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keputusan
Tata kelola Organisasi (X <sub>1</sub> )	6,740	BebasMultikolinieritas
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	6,753	BebasMultikolinieritas
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	1,006	BebasMultikolinieritas

Sumber: Hasil Analisa Data (2014)

### Hasil Regresi Linear Berganda

Berikut ini akan diuraikan hasil analisis regresi pengaruh antara variable Tata Kelola Organisasi, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja

pegawai tenaga kesehatan rumah sakit. Hasil analisis regresi menggunakan program software SPSS dapat dilihat sebagaimana table berikut ini.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien	t-ratio	Sig.
Tata kelola Organisasi (X <sub>1</sub> )	-0,510	-2,560	0,017
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	0,334	1,971	0,059
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,780	5,174	0,000
<b>Konstanta</b>	= 7,436		
<b>R<sup>2</sup></b>	= 0,570		
<b>F</b>	= 11,489 (Sig. 0,000)		

Sumber: Hasil olah data analisis regresi linear berganda (2014)

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 16, dapat diuraikan sebagai berikut: koefisien regresi variabel tata kelola organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar -0,510 menunjukkan bahwa koefisien negatif, dengan demikian tata kelola organisasi akan menurunkan kinerja medis-paramedis; koefisien regresi variabel budaya kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,334 menunjukkan bahwa koefisien yang positif, dengan demikian budaya kerja akan meningkatkan kinerja medis-paramedis; dan koefisien regresi variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa koefisien yang positif, dengan demikian motivasi kerja akan meningkatkan kinerja medis-paramedis.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS ver. 16 dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,98. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,489 >  $F_{tabel}$  2,98

dan nilai sig. 0,00 < 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah tepat (*fit*) dan tata kelola organisasi (X<sub>1</sub>), budaya kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali.

Hasil perhitungan regresi diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,570, artinya bahwa variasi perubahan kinerja medis-paramedis dapat dijelaskan oleh variabel tata kelola organisasi (X<sub>1</sub>), budaya kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 57%, sedangkan sisanya 43% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model yang diteliti.

Secara parsial dalam hasil pengolahan data uji t menggunakan program SPSS ver. 16 menunjukkan hasil bahwa; variabel tata kelola organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali dengan nilai  $t_{hitung} = -2,560$  dan nilai signifikansi 0,017, variabel budaya kerja (X<sub>2</sub>)

berpengaruh terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali diperoleh dengan nilai  $t_{hitung} = 1,971$  dan nilai signifikansi 0,059, dan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali diperoleh karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,174 dengan nilai signifikansi 0,000.

## E. PEMBAHASAN

### 1. Uji signifikansi Tata kelola Organisasi

Hasil uji t pada variabel tata kelola organisasi sebesar -2,560 dan nilai signifikansi 0,017 hal ini membuktikan bahwa  $H_1$  tata kelola organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja medis-paramedis. Namun berdasarkan hasil analisis data bahwa tata kelola organisasi secara signifikan berpengaruh negatif. Artinya tata kelola organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Mohammad (2011) yang menyatakan bahwa tata kelola organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Serta mendukung hasil penelitian yang dilakukan Rofiatun (2012) yang menunjukkan bahwa bahwa tata kelola organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan hasil ini disebabkan oleh faktor penyusunan struktur organisasi di Rumah Sakit yang memiliki kejelasan pembagian kerja sesuai dengan profesi dan keahlian masing-masing petugas. Dokter bedah memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat besar di unit instalasi bedah serta dibantu oleh tenaga perawat bedah dan petugas profesi lain yang berkompeten dalam penanganan pelayanan di instalasi bedah. Pembagian kerja, peran dan tanggungjawab masing-masing profesi di instalasi bedah merupakan standart atau ketentuan umum yang harus dimiliki oleh semua profesi yang

bertugas di instalasi bedah. Kesuksesan petugas dalam semua tugas atau tindakan pembedahan yang baik menjadi sebuah standart output atau hasil yang harus dicapai berdasarkan ketentuan dalam peran dan tugas petugas instalasi bedah. Ketika peran dan tugas serta tanggungjawab ditambahkan atau dibebankan lagi melebihi ketentuan dasar profesi petugas di instalasi bedah akan mengakibatkan penurunan kinerja petugas. Begitu pula ketika peran dan tugas serta tanggungjawab dikurangi maka akan menurunkan kinerja serta berpengaruh terhadap penurunan kualitas pelayanan di instalasi bedah.

### 2. Budaya Kerja

Hasil uji t pada variabel budaya kerja sebesar 1,971 dan nilai signifikansi 0,059 halini membuktikan bahwa  $H_2$  budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Binawan dkk (2008), dan Widyaningrum (2011) yang menyatakan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana dalam budaya kerja tertanam nilai-nilai yang baik, keyakinan, dan perilaku secara berkelanjutan menjadi acuan kerja yang dipegang oleh kelompok organisasi. Menurut Triguno (2003) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-ciat, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

### 3. Motivasi Kerja

Hasil uji t pada variabel budaya kerja sebesar 5,174 dengan nilai signifikansi 0,000

hal ini membuktikan bahwa  $H_3$  motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali. Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susan dkk (2012) dan Ginting(2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja.

Terbuktinya hipotesis ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan bekerja efektif dengan segala daya upayanya. Dengan motivasi yang tinggi maka kinerja kerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali. meningkat. Siagian (2002) mendefinisikan definisi motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

#### F. Penutup

Berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh hasil bahwa secara parsial ketiga variabel independen yang meliputi tata kelola organisasi, budaya kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali. Hasil uji F menunjukan bahwa secara simultan variabel tata kelola organisasi, budaya kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali.

Model yang digunakan dalam penelitian ini cukup bagus, dimana dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,570, artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja medis-paramedis dapat dijelaskan oleh variabel tata kelola organisasi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 57%, sedangkan sisanya 43%

dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model yang diteliti.

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian maka tata kelola organisasi rumah sakit perlu terus ditingkatkan, perlu ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi, mengembangkan budaya pemberian penghargaan dan pujian atas prestasi kerja yang dicapai serta memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukan. Untuk penelitian berikutnya mungkin perlu dilakukan Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah heterogen, karena terdiri dari dua profesi yaitu medis-paramedis. Diharapkan peneliti yang akan datang menggunakan karakteristik sampel homogen supaya hasil dalam penelitian ini lebih fokus.

1. Penambahan jumlah sampel yang lebih banyak dengan cara melakukan penelitian di instalasi rumah sakit lain yang mempunyai tipe dan karakteristik yang sama. Supaya memperoleh hasil penelitian yang lebih kompleks dan sempurna.
2. Agar dapat dilakukan penelitian lagi dimasa mendatang dengan menggunakan variabel lain, sehingga dapat diperoleh faktor atau variabel yang memiliki kontribusi besar dan berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan dibidang kinerja medis-paramedis.

#### 6. REFERENSI

- Amnuhai, Siti. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. akarta; Bumi Aksara.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima.Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Handoko, Hani T, Dr. MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisikedua.Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta; PT BumiAksara.

- Imron, M. Munif, A. 2010. *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marquis, B.L. and Huston, C.J. 2000. *Leadership Roles and Management Functions in Nursing. Theory and Application*, 3<sup>rd</sup> Edition. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins, p. 12.
- Marquis, B.L., and Huston, C.J. 2003. *Leadership Roles and Management Functions in Nursing. Theory and Application*, 4<sup>th</sup> Edition. London: Lippincott Williams and Wilkins.
- Moekijat. 2006. *Asas-Asas Perilaku Organisasi*. Bandung; CV. Mandar Maju.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta; PT.Elex Media Komputindo.
- M. Farid Wajdi, Muzakar Isa, 2013. *Membangun Konsep Modal Manusia Yang Berperan Bagi Kinerja Usaha* Laporan Hasil Penelitian, Direktorat Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.  
<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/>
- M. Shakil Ahmad (2012). *Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices in Pakistan*. Business Intelligence Journal. January, 2012 Vol.5 No.1.
- M. Susan, Prof R .W Gakure, Mr. E. K Kiraithe, Dr. A.G Waititu (2012). *Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya*. International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 23, December 2012. <http://www.ijbssnet.com>.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta; PT. RinekaCipta.
- Osborn dan Plastrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPFE.
- Permenkes no 83 Tahun 2013 Tentang tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan kementerian kesehatan.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Lima. Jakarta; Erlangga.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta; SalembaEmpat.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2010. *Manajemen, Edisi Kesepuluh, Jilid 1*. Jakarta; Erlangga.
- Sagung, Seto. Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey; Prentice Hall. <http://www.essay.uk.com/coursework/nursing-practice-management.php#ixzz3QrBbK256>.
- Siagian, Sondang P., 1996. *Etika Bisnis*. Cetakan Pertama. Jakarta; Pustaka Binawan Pressindo. <http://old.lib.ugm.ac.id/exec.php?app=simpus&act=search&lokasi=12&kriteria=pengarang&kunci=Sondang+P.+Siagian>.

- Soetopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supriyadi, Gering. Guna, Tri. 2003. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III Gering Supriyadidan Tri Guna*. Edisi Revisi. Jakarta; Lembaga Administrasi Negara. <http://old.lib.ugm.ac.id/exec.php?app=simpus&act=search&lokasi=19&kriteria=pengarang&kunci=Supriyadi%252C+Gering+>
- UU no. 29 Tahun 2009 Tentang Praktek kedokteran.
- UU no. 36 ( 2014) Tentang Tenaga Kesehatan.
- UU no. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.
- Triguno. Prasetya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Veithhzal. 2005. *Penerapan Merit System*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Widagdho, Djoko. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Cetakan Kesembilan. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Wunggu, Jiwo. 2003. *Merit System*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.