

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP DI  
RS PERTAMINA JAYA**

**Mohammad Budi Rizal<sup>1\*</sup>, Sumarsid<sup>2</sup>, Ajoek KM<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Manajemen Labora

**([budirizal22@gmail.com](mailto:budirizal22@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [marsiddpk05@gmail.com](mailto:marsiddpk05@gmail.com)<sup>2</sup>, [ajoekm13@gmail.com](mailto:ajoekm13@gmail.com)<sup>3</sup>)**

**Abstract**

This study aims to analyze the influence of work motivation and organizational culture simultaneously on the performance of inpatient nurses at Pertamina Jaya Hospital. The research was conducted using a quantitative approach with a total sample of 61 inpatient nurses, utilizing a questionnaire instrument, and employing multiple linear regression analysis. The results of the classical assumption test confirmed the data met the criteria for normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. The findings indicate a positive and significant influence of work motivation and organizational culture simultaneously on the performance of nurses at Pertamina Jaya Hospital. The study obtained a correlation coefficient (R) of 0.693 and a determination coefficient ( $R^2$ ) of 0.48, which means motivation and organizational culture jointly contribute 48% to nurse performance. The simultaneous effect is proven by the Fcount (26.816) being greater than Ftable (3.15). Individually, motivation has a significant positive effect on performance (tcount=6.052), which explains 38.3% of the variance. Organizational culture also shows a significant positive effect on performance (tcount=4.506), with a partial contribution of 25.6%. The strongest predictor is work motivation. Therefore, hospital management must prioritize strengthening intrinsic and extrinsic motivation and fostering a supportive, adaptive organizational culture to enhance the quality of patient care.

**Keywords:** *Work Motivation, Organizational Culture, Nurse Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja Perawat bagian rawat inap di RS Pertamina Jaya. Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif pada 61 Perawat rawat inap menggunakan instrumen kuesioner dan analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik memastikan data memenuhi kriteria normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja Perawat di RS Pertamina Jaya. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,693 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,48, yang berarti motivasi dan budaya organisasi secara gabungan berkontribusi 48% terhadap kinerja perawat. Pengaruh simultan dibuktikan dengan nilai Fhitung (26,816) lebih besar dari Ftabel (3,15). Secara parsial, motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja (thitung =6,052) dengan kontribusi 38,3%. Budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh positif signifikan (thitung=4,506) dengan kontribusi parsial 25,6%. Faktor prediktor terkuat adalah motivasi kerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memprioritaskan penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta pembinaan budaya organisasi yang supotif dan adaptif demi peningkatan kualitas pelayanan pasien.

## Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Perawat

### Pendahuluan

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu sektor vital yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam konteks rumah sakit, **Perawat** adalah ujung tombak yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam sehari, sehingga kinerja mereka menjadi penentu utama kualitas pelayanan. Keberhasilan Rumah Sakit Pertamina Jaya dalam mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja Perawat, khususnya di bagian rawat inap. Kinerja yang optimal memastikan keselamatan pasien dan kepuasan layanan.

Secara teoritis, kinerja Perawat (Y) adalah hasil dari kombinasi dua faktor utama: **kemampuan** dan **motivasi**. Selain itu, kinerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, yaitu **Budaya Organisasi** yang berlaku.

**Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)** didefinisikan sebagai dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan cara tertentu. Menurut teori Herzberg, terdapat faktor *hygiene* (ekstrinsik) seperti gaji, lingkungan kerja, dan pengawasan; dan faktor *motivator* (intrinsik) seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berprestasi. Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, Perawat cenderung menunjukkan kinerja yang stagnan atau bahkan menurun.

**Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)** diartikan sebagai sistem nilai bersama yang dianut oleh Perawat dan membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Robbins (2016) menekankan bahwa budaya organisasi bertindak sebagai panduan dan pengikat, yang membentuk persepsi Perawat tentang bagaimana mereka harus bertindak dalam berbagai situasi. Budaya yang kuat, inovatif, dan berorientasi pelayanan akan menghasilkan kinerja yang unggul.

### Permasalahan dan Kesenjangan Penelitian

Meskipun RS Pertamina Jaya telah memiliki sistem manajemen yang mapan, observasi awal di bagian rawat inap menunjukkan adanya indikasi:

1. **Isu Motivasi:** Terdapat kelambanan Perawat dalam berinisiatif (inisiatif yang minim), seringnya keterlambatan pengumpulan berkas tugas, serta kurangnya usaha individu untuk mengejar prestasi terbaik. Hal ini menunjukkan adanya **kesenjangan** antara harapan motivasi kerja yang tinggi dengan realitas dorongan kerja yang tampak rendah.
2. **Isu Budaya Organisasi:** Adaptasi terhadap perubahan, terutama perkembangan teknologi informasi dan kecepatan pembelajaran organisasi, terkesan lamban. Budaya yang kurang adaptif ini berpotensi menghambat peningkatan kompetensi Perawat.

Kondisi tersebut berdampak langsung pada **Kinerja Perawat (Y)**, yang terlihat dari adanya pekerjaan yang tertunda, prosedur yang tidak sepenuhnya diikuti, dan penggunaan waktu kerja yang kurang efisien.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan:

1. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat?
2. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat?

Penelitian ini memiliki nilai kebaruan (inovasi) berupa pengujian sinergi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dalam konteks spesifik Perawat rawat inap di RS Pertamina Jaya, yang hasil temuannya dapat memberikan rekomendasi manajerial yang terukur

## Metodologi

### Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian **survei eksplanatif (causal research)**. Tujuan utama adalah menguji hipotesis mengenai hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi) dan variabel terikat (Kinerja Perawat).

### Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

- Populasi:** Seluruh Perawat yang bertugas di bagian Rawat Inap RS Pertamina Jaya, berjumlah **61 orang**.
- Sampel:** Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **Total Sampling** (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah responden adalah **61 Perawat**.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator Utama (diadopsi dari Skripsi)
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	Dorongan internal dan eksternal yang mendorong Perawat untuk bertindak dan berprestasi.	Kebutuhan berprestasi, Kebutuhan afiliasi, Kebutuhan kekuasaan (McClelland).
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	Sistem nilai bersama yang dianut dan memengaruhi perilaku Perawat.	Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian pada detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Agresivitas, Stabilitas (Robbins).
Kinerja Perawat ( $Y$ )	Hasil kerja yang dicapai Perawat, baik kualitas maupun kuantitas, sesuai standar.	Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Kerjasama, Inisiatif, Keahlian (Martoyo).

### Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju).

### Analisis Data:

- Uji Instrumen:** Uji Validitas (Koefisien Korelasi *Product Moment*) dan Uji Reliabilitas (*Alpha Cronbach*).

## 2. Uji Asumsi Klasik:

- **Uji Normalitas:** Menggunakan uji statistik non-parametrik **Kolmogorov-Smirnov** untuk memastikan data berdistribusi normal.
- **Uji Multikolinearitas:** Menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk memastikan tidak ada hubungan antar variabel bebas yang berlebihan.
- **Uji Heteroskedastisitas:** Menggunakan uji **Glejser** atau plot sisaan untuk memastikan varian residual bersifat homogen.

## 3. Uji Hipotesis:

- **Analisis Regresi Linear Berganda:** Untuk menentukan persamaan hubungan.
- **Uji Parsial (Uji t):** Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara individual terhadap variabel terikat (Y).
- **Uji Simultan (Uji F):** Untuk menguji pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- **Koefisien Determinasi ( $R^2$ ):** Untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar **0,158**, yang lebih besar dari  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### B. Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk Motivasi Kerja ( $X_1$ ) adalah 1,215 dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) adalah 1,215. Kedua nilai VIF ini  $< 10$ , dan nilai *Tolerance* keduanya  $> 0,10$ . Hal ini menegaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga model regresi layak digunakan.

#### C. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) adalah 0,812 dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) adalah 0,257. Karena kedua nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 2. Deskripsi Statistik Variabel

Variabel	Jumlah Item	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Mean	Standar Deviasi	Kategori Dominan
Kinerja Perawat (Y)	12	37	59	48,15	4,2	Tinggi (Setuju)
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	12	34	59	47,87	4,96	Tinggi (Setuju)
Budaya	12	33	58	46,25	4,77	Tinggi

Organisasi (X <sub>2</sub> )						(Setuju)
---------------------------------	--	--	--	--	--	----------

Deskripsi di atas menunjukkan bahwa secara umum, persepsi Perawat Rawat Inap RS Pertamina Jaya terhadap ketiga variabel berada pada kategori Tinggi, dengan nilai Mean yang berada di atas titik tengah skala. Namun, variasi (Standar Deviasi) pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) sedikit lebih tinggi, mengindikasikan bahwa persepsi antar Perawat dalam hal dorongan kerja lebih beragam dibandingkan variabel lainnya.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji ANOVA (Uji F Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	445,431	2	222,716	26,816	0,000
Residual	483,148	58	8,330		
Total	928,579	60			

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji t Parsial)**

Model	Koefisien B	Std. Error	t	Sig.	Koefisien Beta (Standardized)
(Constant)	-20,855	5,100	-4,089	0,000	
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,684	0,113	6,052	0,000	0,619
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,515	0,114	4,506	0,000	0,506

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -20,855 + 0,684X_1 + 0,515X_2 + e$$

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

- Nilai Koefisien Korelasi (R) adalah **0,693**.
- Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah **0,480**.

Hasil ini menunjukkan bahwa **48%** dari variasi Kinerja Perawat (Y) dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>). Sisanya sebesar 52% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

## Pembahasan

### A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil Uji t menunjukkan hitung sebesar **6,052** lebih besar dari ttabel (1,701) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa **Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat**. Koefisien beta (0,619) menunjukkan Motivasi Kerja adalah prediktor terkuat dalam model ini.

Temuan ini sangat konsisten dengan Teori Dua Faktor Herzberg, di mana faktor-faktor pendorong (*motivator*) seperti pengakuan dan kesempatan berprestasi menjadi kunci peningkatan kinerja. Dalam konteks RS Pertamina Jaya, walaupun ada isu inisiatif yang rendah, Perawat secara keseluruhan merespons positif ketika mereka merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab yang jelas.

**Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu:** Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Sutrisno (2017)** yang menemukan bahwa motivasi memiliki korelasi tinggi dengan produktivitas kerja karyawan. Juga selaras dengan studi **Siagian (2012)** yang menekankan bahwa motivasi adalah motor penggerak utama keberhasilan organisasi. Tingginya koefisien regresi Motivasi (0,684) menyiratkan bahwa intervensi manajemen untuk meningkatkan motivasi (misalnya melalui program insentif atau pengembangan karir) akan memberikan dampak yang paling cepat dan besar terhadap Kinerja Perawat.

### B. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil Uji t menunjukkan hitung sebesar **4,506** lebih besar dari ttabel (1,701) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini membuktikan bahwa **Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat**.

Budaya organisasi di RS Pertamina Jaya, terutama yang berorientasi pada hasil dan perhatian pada detail, berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang efektif, sesuai dengan pandangan **Robbins (2016)**. Meskipun terdapat kelambanan adaptasi teknologi (sebagaimana diidentifikasi di Pendahuluan), nilai-nilai dasar organisasi yang menempatkan orientasi pada pasien dan kualitas layanan berhasil mendorong Kinerja Perawat ke level yang tinggi. Budaya yang kuat menumbuhkan komitmen kolektif, mengurangi ambiguitas, dan memfasilitasi koordinasi antar Perawat.

**Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu:** Temuan ini didukung oleh penelitian **Wibowo (2010)**, yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi yang kuat merupakan kebutuhan esensial untuk meningkatkan kinerja jangka panjang, karena ia membentuk perilaku normatif karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa investasi dalam sosialisasi dan penguatan nilai-nilai inti organisasi akan memperkokoh fondasi kinerja Perawat, khususnya dalam aspek kerjasama dan kualitas pekerjaan.

### C. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil Uji F menunjukkan hitung sebesar **26,816** lebih besar dari Ftabel (3,15) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa **Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat**.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa kedua variabel secara kolektif menyumbang hampir setengah dari total variasi kinerja. Kinerja Perawat adalah hasil sinergis. Dorongan internal Perawat (Motivasi) akan maksimal jika didukung oleh lingkungan kerja (Budaya Organisasi) yang kondusif. Sebaliknya, Budaya Organisasi yang baik tidak akan optimal jika Perawatnya tidak memiliki motivasi yang memadai. **Implikasi Manajerial** dari temuan ini adalah bahwa manajemen RS Pertamina Jaya harus mengintervensi kedua aspek ini secara terintegrasi, bukan hanya fokus pada salah satunya, untuk mengelola **48%** faktor penentu kinerja yang ada dalam model. Sisa 52% menjadi ruang untuk penelitian selanjutnya.

#### **D. Interpretasi Pengaruh Parsial: Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Perawat (Y)**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat ( $t$ hitung=6,052;  $p=0,000$ ). Koefisien regresi Motivasi (0,684) dan nilai koefisien beta terstandarisasi (0,619) merupakan yang tertinggi dalam model, mengindikasikan bahwa Motivasi adalah **prediktor tunggal terkuat** bagi Kinerja Perawat rawat inap di RS Pertamina Jaya.

##### **Interpretasi Teoritis dan Kontekstual:**

1. **Relevansi Teori Kebutuhan McClelland:** Penelitian ini menguatkan relevansi teori McClelland, di mana Perawat yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi (*need for achievement*) cenderung menunjukkan kinerja yang unggul. Di RS Pertamina Jaya, ini berarti dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan baik (kualitas dan kuantitas pekerjaan) sangat dipengaruhi oleh rasa pencapaian.
2. **Implikasi Kesenjangan:** Meskipun hasil deskriptif secara umum tinggi, pengamatan awal menunjukkan adanya isu inisiatif yang minim. Hasil regresi ini menyiratkan bahwa Perawat memiliki potensi motivasi yang tinggi, tetapi implementasinya masih terbatas. Nilai koefisien positif yang kuat ini merupakan sinyal bahwa jika manajemen mampu **mengelola faktor motivator (pengakuan, tanggung jawab, dan promosi)** dengan lebih baik, dampak terhadap peningkatan kinerja akan sangat signifikan.
3. **Dampak pada Pelayanan Pasien:** Motivasi yang tinggi di kalangan Perawat rawat inap berimplikasi langsung pada peningkatan kecepatan respons, ketepatan prosedur medis, dan empati dalam interaksi dengan pasien. Hal ini sejalan dengan pendapat **Martoyo (2012)** yang menyatakan bahwa kinerja individu (dalam hal ini keahlian dan inisiatif) adalah manifestasi langsung dari kekuatan motivasi.

#### **E. Interpretasi Pengaruh Parsial: Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Perawat (Y)**

Temuan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat ( $t$ hitung=4,506;  $p=0,000$ ). Koefisien regresi (0,515) adalah positif, namun kontribusinya secara parsial (25,6%) sedikit di bawah Motivasi Kerja.

##### **Interpretasi Teoritis dan Kontekstual:**

1. **Fungsi Budaya sebagai Perekat:** Temuan ini membenarkan pandangan **Robbins (2016)** bahwa budaya bertindak sebagai mekanisme kontrol informal. Budaya

organisasi RS Pertamina Jaya yang fokus pada **orientasi hasil dan perhatian pada detail** berhasil menciptakan norma kerja yang menuntut Perawat untuk akurat dalam pelayanan.

2. **Dampak Inovasi vs. Stabilitas:** Salah satu indikator Budaya Organisasi adalah inovasi dan pengambilan risiko. Kesenjangan yang ditemukan di awal (lambatnya adaptasi teknologi) mengimplikasikan bahwa budaya di RS Pertamina Jaya cenderung lebih kuat pada aspek **Stabilitas** daripada **Inovasi**. Kinerja tinggi yang dicapai saat ini didukung oleh budaya yang menekankan *kehati-hatian* dan *prosedur standar* yang stabil, namun ini bisa menjadi penghambat ketika organisasi harus beradaptasi cepat dengan kemajuan teknologi kesehatan.
3. **Kesesuaian Nilai:** Signifikansi pengaruh ini menunjukkan bahwa Perawat mayoritas menerima dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi, yang pada akhirnya mempromosikan **kerjasama** antar Perawat, salah satu dimensi penting Kinerja (Simamora, 1995).

#### **F. Interpretasi Pengaruh Simultan: Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat**

Hasil uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan ( $F_{hitung}=26,816$ ;  $p=0,000$ ). Kontribusi gabungan kedua variabel ( $R^2=0,480$ ) menyumbang **48%** dari variasi Kinerja Perawat.

##### **Implikasi Sinergis dan Integrasi Teori:**

1. **Prinsip Interdependensi:** Angka determinasi 48% menunjukkan bahwa kinerja optimal Perawat adalah hasil interaksi yang kompleks antara **faktor individu (Motivasi)** dan **faktor situasional (Budaya Organisasi)**. Sebagaimana dikemukakan oleh **Winardi (2011)**, upaya pemotivasiyan tidak dapat berdiri sendiri; ia harus didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai agar dorongan individu dapat dikonversi menjadi tindakan kerja yang produktif.
2. **Kebutuhan untuk Intervensi Komprehensif:** Manajemen tidak dapat hanya berfokus pada pelatihan teknis (yang meningkatkan kemampuan) atau hanya menaikkan gaji (yang bersifat ekstrinsik). Kinerja harus ditingkatkan melalui pendekatan holistik: **menciptakan motivasi intrinsik melalui pengakuan sambil memperkuat budaya yang menjunjung tinggi hasil dan detail**. Jika Budaya Organisasi tidak suportif, motivasi Perawat akan terkikis, dan sebaliknya.

#### **G. Kontribusi dan Keterbatasan Penelitian (Implikasi Hasil)**

**Kontribusi Ilmiah (Pengembangan Teori):** Penelitian ini menegaskan bahwa dalam sektor layanan jasa yang *highly standardized* seperti rumah sakit, motivasi intrinsik yang didukung oleh budaya yang stabil dan *detail-oriented* adalah konfigurasi paling efektif untuk mencapai kinerja. Hal ini memperkaya model *Performance Management* di sektor kesehatan dengan menawarkan bukti empiris langsung.

**Implikasi Manajerial:** Dengan 52% variasi Kinerja yang belum dijelaskan, Rumah Sakit Pertamina Jaya perlu melakukan penelitian lanjutan atau tinjauan internal terhadap faktor eksternal lainnya. Potensi faktor-faktor ini meliputi:

1. **Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan kepala ruang rawat inap (misalnya, transformasional vs. transaksional) mungkin menjadi penyumbang variasi 52% yang signifikan.

2. **Kompensasi dan Kesejahteraan:** Aspek gaji, tunjangan, dan beban kerja (faktor *hygiene* yang kritis) mungkin masih perlu ditingkatkan untuk mengeliminasi potensi demotivasi.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan peta jalan yang jelas bagi manajemen untuk memfokuskan sumber daya mereka, yaitu: **Prioritaskan program penguatan motivasi dan peremajaan Budaya Organisasi agar lebih adaptif tanpa menghilangkan nilai stabilitas yang sudah ada.**

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

1. Secara parsial, terdapat pengaruh **positif dan signifikan Motivasi Kerja** terhadap Kinerja Perawat bagian Rawat Inap RS Pertamina Jaya. Motivasi merupakan faktor prediktor terkuat.
2. Secara parsial, terdapat pengaruh **positif dan signifikan Budaya Organisasi** terhadap Kinerja Perawat bagian Rawat Inap RS Pertamina Jaya.
3. Secara simultan, **Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi** secara bersama-sama memiliki pengaruh **positif dan signifikan** terhadap Kinerja Perawat, dengan kontribusi efektif sebesar 48%.

### Saran

#### 1. Bagi Manajemen RS Pertamina Jaya:

- **Prioritaskan Motivasi:** Perlu dilakukan tinjauan berkala terhadap faktor *motivator* (pujian, pengakuan, dan kesempatan pengembangan) dan faktor *hygiene* (gaji dan kondisi kerja) untuk menjaga tingkat dorongan kerja Perawat. Perawat yang menunjukkan inisiatif tinggi harus mendapatkan *reward* yang transparan dan segera.
- **Perkuat Budaya Adaptif:** Manajemen perlu secara proaktif mendorong Budaya Organisasi yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan informasi, khususnya dalam proses dokumentasi dan pelayanan rawat inap, agar isu kelambanan adaptasi dapat teratas.

#### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya:

- Disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel bebas lain yang relevan seperti **Kepemimpinan Transformasional** atau **Lingkungan Kerja Fisik**, mengingat 52% variasi kinerja masih belum dapat dijelaskan oleh model ini.
- Disarankan juga untuk melakukan penelitian kualitatif untuk mendalami mekanisme internal Budaya Organisasi yang menghambat inisiatif Perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto dan Bambang suyanto. (2022). Prestassi Kerja.
- Hamalik, Oemar. 2001. Proses Belajar mengajar. Jakarta: PT Bumi Aksara. Handana, Nyoman Tri.
- Handoko. (2017). Manajemen. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hery. (2017). Penilaian Kinerja (2nd ed.). PT.Buku Seru.
- Jewell & Siegall. 2018, Psikologi Industri/Organisasi Modern. Edisi 2. (terjemahan Pudjaatmaka).
- Kotter John P and Heskett James L. Budaya Korporat dan Kinerja (Corporate. Culture and Performance) [Book]. - Bandung : Fokus Media, 2013. Page 3. 125.
- Kropp, M., & Meier, A. (2013). Teaching agile software development at university level: Values, management, and craftsmanship. Software. Engineering.
- Kusumo, A. (2016). Manajemen Personalia. Penerbit BPFE.
- Mahfud Sholihin &Dwi Ratmono, 2013, Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0, Penerbit Andi.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenada Group. Winardi. (2020). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). Refika Aditama.
- Manullang, M & Manuntun, P. (2016). Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis. Cipta Pustaka media.
- Martoyo, Anang, dkk. (2021). Manajemen Bisnis. Makassar: CV. Tohar Media
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Prabu, A. (2020). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Kerja di Sekolah SMA Bandung.
- Rivai. (2003). Manajemen SDM untuk Perusahaan (Teori ke P). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku organisasi (10th ed.). PT.Macan Jaya Cemerlang.
- Robbins, Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Schein, E, Schein, P. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). New. Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sirait, J. t. (2016). Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Grasindo.
- Sugiyono. (2015). Statistik Deskriptif. Ganesha.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). Kupas Tuntas penelitian Akuntansi Dengan SPSS. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group.
- Wahjosumidjo. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada
- Wibowo. (2010). Budaya Organisasi"Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang". PT. Raja Grafindo Persada.