

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah
Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

NAMA : M. AMIN
NPM : 1805160203
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 23 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : M. AMIN
NPM : 1805160203
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN

Dinyatakan : *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

FHM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE.,M.Si.)

(SRI FITRI WAHYUNI, SE., M.M)

PEMBIMBING

(WILLY YUSNANDAR, SE,M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, SE., MM, M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : M. AMIN
N P M : 1805160203
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 17 September 2022

Pembimbing Skripsi


WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. Amin
NPM : 1805160203
Dosen Pembimbing : Willy Kusnandar, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Saki Haji Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUS JUDUL DAN FENOMENA.	12 22 09	[Signature]
Bab 2	KOKO. TEORI DITAMBAH.	12 22 09	[Signature]
Bab 3	METODE DI JELASKAN.	14 22 09	[Signature]
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	14 22 09	[Signature]
Bab 5	PENUTUP, KESIMPULAN, SERTA KETERBATASAN PENELITIAN.	19 22 09	[Signature]
Daftar Pustaka	MENDELEY.	19 22 09	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC KUT SIDANG MEJA HIJAU.	21 22 09	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, September 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Willy Kusnandar, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. AMIN
NPM : 1805160203
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

- Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
- Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
- Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
- Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

1. Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
2. Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN

M. Amin

Program Studi Manajemen

E-mail : mamin110300@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien determinasi ($adj R^2$) pada model sebesar 0,349 34,9%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan model dapat menggambarkan sebesar 34,9% nilai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya $100\% - 34,9\% = 65,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel penelitian.

***INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS, ORGANIZATION, CULTURE
AND WORK MOTIVATION ON NURSE, PERFORMANCE MEDAN HAJI
GENERAL HOSPITAL***

ABSTRACT

M. Amin

Program Studi Manajemen

E-mail : mamin110300@gmail.com

This study aims to determine and analyze the effect of job characteristics, organizational culture and work motivation on the performance of nurses at RSU Haji Medan, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach. The analysis technique used is multiple linear analysis technique. The results of the study show that the variable of job characteristics partially has a positive and significant effect on employee performance. The organizational culture variable partially has no significant effect on employee performance. Partial work motivation variable has no significant effect on employee performance. The variables of job characteristics, organizational culture and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. the value of the coefficient of determination (adj R²) in the model is 0.349 = 34.9%. From these results, it can be concluded that the model can describe 34.9% of employee performance values which are influenced by job characteristics, organizational culture and work motivation, while the remaining 100% -34.9% = 65.1% is influenced by other variables outside the research variables.

Keywords: Job Characteristics, Organizational Culture, Work Motivation, Nurse Performance

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja	10
2.1.2 Karakteristik Pekerjaan	11
2.1.2.1 Dimensi-dimensi Karakteristik Pekerjaan	11
2.1.2.2 Indikator-indikator Karakteristik Pekerjaan	12
2.1.3 Budaya Organisasi.....	14
2.1.3.1 Dimensi-dimensi Budaya Organisasi	15
2.1.3.2 Indikator-indikator Budaya Organisasi	16
2.1.4 Motivasi	18
2.1.4.1 Indikator Motivasi Kerja	19
2.2 Kerangka Konseptual	21
2.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja	21
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	22

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	23
2.2.4 Pengaruh Ksarakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	24
2.3 Hipotesis	25
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Pendekatan Penelitian.....	26
3.2 Definisi Operasional Variabel	26
3.2.1 Variabel Dependen (Y).....	26
3.2.2 Variabel Independen (X)	27
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.3.1 Tempat Penelitian	30
3.3.2 Waktu Penelitian	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	32
3.6.1 Uji Validitas.....	33
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.7 Teknik Analisis Data	33
3.7.1 Regresi Linier Berganda.....	34
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.7.2.1 Uji Normalitas	35
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	35
3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	35
3.7.3 Pengujian Hipotesis	36
3.7.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)	36
3.7.3.2 Uji F (Simultan).....	37
3.7.4 Koefesien Detirminasi	38

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.2. Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian	41
4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan usia	41
4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	42
4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan	42
4.3. Analisa Deskriptif Hasil Pendapat Responden.....	43
4.3.1 Dekripsi variabel karakteristik pekerjaan	43
4.3.2 Dekripsi variabel budaya organisasi	46
4.3.3 Dekripsi variabel motivasi kerja.....	49
4.3.4 Dekripsi variabel kinerja karyawan	52
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
4.5. Uji Asumsi Klasik	57
4.5.1 Uji Normalitas	57
4.5.2 Uji Heterokedastisitas.....	58
4.5.3 Uji Multikolinieritas.....	59
4.6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
4.7. Pengujian Hipotesis	62
4.7.1 Uji pengaruh parsial (uji t).....	62
4.7.2 Uji pengaruh simultan (uji F)	65
4.7.3 Analisis koefisien determinasi (R^2)	67
4.8. Pembahasan Hasil Analisis Data Penelitian	68
4.8.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	70
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran	72

5.3. Keterbatasan Penelitian	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rasio Capaian Kinerja RSUD Haji Medan	3
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian	30
Tabel 4.1 Frekuensi responden berdasarkan umur	41
Tabel 4.2 Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin	42
Tabel 4.3 Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin	42
Tabel 4.4 Deskripsi Persepsi Responden Mengenai Karakteristik Pekerjaan	43
Tabel 4.5 Deskripsi Persepsi Responden Mengenai Budaya Organisasi	46
Tabel 4.6 Deskripsi Persepsi Responden Mengenai Motivasi Kerja	49
Tabel 4.7 Deskripsi Persepsi Responden Mengenai Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisa Kolmogrov Smirnov	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	66
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi (R^2)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja.....	22
Gambar 2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	23
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	24
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik P Plot	58
Gambar 4.2 Uji Scatterplot	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting penentu keberhasilan organisasi. SDM berkualitas baik memudahkan organisasi mencapai tujuannya. SDM organisasi dikatakan berkualitas baik apabila pencapaian target kerja sesuai dengan ketentuan.

Kemampuan SDM menjalankan *job description* dan capaian target kerja disebut SDM berkinerja baik. Menurut Torang (2014) “Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Oleh karena itu, kinerja dijadikan ukuran oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan aturan yang ditetapkan.

Kinerja dijadikan sebagai salah satu faktor utama keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Namun, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja SDM pada suatu organisasi, yaitu faktor individual seperti motivasi kerja dan faktor sistem seperti karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi. Seperti yang dinyatakan Campbell dan William dalam Johari & Yahya (2016) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan faktor sistem, faktor individu berbentuk motivasi dan kemampuan individu, sedangkan faktor sistem berbentuk lingkungan organisasi seperti

karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan sebagainya yang mempengaruhi kinerja individu.

Kinerja SDM yang baik pada organisasi harus memahami seluruh seluk beluk pekerjaan yang menjadi *job description* nya atau disebut karakteristik pekerjaan. Semakin paham SDM terhadap karakteristik pekerjaannya maka akan semakin mudah permasalahan pekerjaan teratasi. Sehingga, pimpinan lebih mudah berkoordinasi dengan bawahan untuk merancang pekerjaan yang ideal bagi organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor sistem yang berpengaruh terhadap kinerja SDM.. Budaya organisasi diturunkan dari pemahaman SDM terhadap visi misi organisasi. Oleh karena itu, semakin baik pemahaman SDM terhadap visi misi organisasi maka semakin baik pula budaya organisasinya dan seharusnya berdampak baik terhadap peningkatan kinerja SDM.

Motivasi kerja merupakan faktor individu yang berpengaruh terhadap kinerja SDM. Motivasi kerja didasari oleh pemenuhan kebutuhan SDM. Semakin terpenuhi kebutuhan SDM maka semakin tinggi tingkat motivasinya dan seharusnya berdampak pada peningkatan kinerja SDM tersebut.

Tingkat kinerja digambarkan pada mutu pelayanan sebagai fenomena. Mutu pelayanan juga mengindikasikan peningkatan pemahaman karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja. Hal tersebut tidak hanya berlaku bagi organisasi profit saja, namun juga bagi organisasi non profit seperti rumah sakit umum (RSU).

RSU Haji Medan salah satu organisasi non profit merupakan rumah sakit umum milik pemerintah Provinsi Sumatera Utara. RSU Haji Medan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan kepada

masyarakat. Sebagai organisasi pelayanan kesehatan masyarakat mutu pelayanan RSUD Haji Medan merupakan faktor utama yang harus dipenuhi, dan mutu pelayanan tentunya berkaitan erat dengan kinerja perawat.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) RSUD Haji Medan tahun 2021 diklasifikasikan berdasarkan akreditasi sebagai rumah sakit kelas B (SK Menkes RI No.1476/MENKES/SK/X/2010). Sehingga, RSUD Haji Medan dikategorikan baik dalam hal memberikan mutu pelayanan kepada masyarakat. Namun LKIP RSUD Haji (2021) menyimpulkan secara keseluruhan target sasaran strategis dan target capaian kinerja RSUD Haji Medan belum tercapai.

Tabel 1. 1 Rasio Capaian Kinerja RSUD Haji Medan

No	Uraian	Jumlah (Orang)			Rata-rata
		2019	2020	2021	
1	Pasien Rawat Inap (orang)	42.681	38.128	23.636	34.815
2	BOR(%)	46	27	40	38
3	LOS (hari)	4	4	5	4
4	T O I (hari)	5	12	10	9
5	IKM (%)	-	-	80,4	80,4
6	Realisasi Pendapatan (%)	115,86	85,98	128	110

Sumber : LKIP RSUD Haji Medan, diolah (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan adanya penurunan jumlah pasien rawat inap dari tahun 2019 – 2021. RSUD Haji Medan dapat dikatakan bukan RSUD pilihan utama masyarakat. Hal tersebut menjelaskan bahwa *trust* masyarakat berkurang terhadap pelayanan RSUD Haji Medan, sehingga mendukung kesimpulan LKIP (2021) bahwa target capaian kinerja RSUD Haji Medan belum tercapai.

BOR (*Bed Occupancy Rate*) merupakan persentase penggunaan tempat tidur berdasarkan satuan waktu. Tabel 1.1 menunjukkan nilai BOR yang rendah rata-rata

hanya 38 %, sedangkan nilai ideal parameter BOR antara 60-85%. Hal tersebut menjelaskan kurangnya minat pasien rawat inap menginap di RSUD Haji Medan, karena kemungkinan adanya persepsi buruknya pelayanan perawat bagi pasien rawat inap.

Buruknya pelayanan menunjukkan ketidakmampuan perawat memberikan kinerja yang optimal. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya motivasi kerja, namun bisa juga dipengaruhi kurangnya pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan. Apabila tidak dilakukan perbaikan dalam waktu yang lama akan menciptakan suatu budaya organisasi yang buruk.

LOS (*Length of Stay*) merupakan lama rawat seorang pasien. LOS RSUD Haji Medan sangat rendah rata-rata hanya 4 hari, sedangkan nilai ideal LOS 6-9 hari. Hal ini mengindikasikan rendahnya mutu pelayanan di RSUD Haji Medan. Jika dikaitkan dengan BOR maka dapat dikatakan motivasi kerja perawat sangat rendah karena tidak memberikan perawatan yang optimal kepada pasien.

TOI (Turn Over Interval) merupakan gambaran efisien penggunaan tempat tidur, mulai digunakan kosong hingga digunakan lagi. Tabel 1.1 menunjukkan nilai TOI RSUD Haji Medan yang buruk rata-rata 9 hari sedangkan idealnya tempat tidur kosong tidak digunakan antara 1-3 hari. Penggunaan tempat tidur yang tidak efisien di RSUD Haji Medan menunjukkan ketidakmampuan perawat mengelola sarana prasarana, yang berarti adanya permasalahan pada pemahaman karakteristik pekerjaan.

Visi dan Misi RSUD Haji Medan digambarkan dalam penerapan budaya organisasi. Namun rendahnya motivasi kerja serta kurangnya pemahaman karakteristik pekerjaan hingga selama 3 (tiga) tahun kerja menunjukkan adanya budaya organisasi

yang buruk. Budaya organisasi yang buruk menunjukkan rendahnya pemahaman perawat terhadap Visi Misi RSU Haji Medan.

Target kinerja yang tidak tercapai seharusnya dindikasikan pelayanan yang buruk. Namun, berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan indeks kepuasan masyarakat (IKM) RSU Haji Medan terhadap mutu pelayanan dan kinerja perawat justru dikategorikan sangat puas (80,4 %). Walaupun masih ditemukan adanya perawat kurang memahami karakteristik pekerjaan, rendahnya motivasi kerja dan buruknya budaya organisasi.

Target kinerja yang tidak tercapai juga seharusnya berdampak terhadap turunnya pendapatan. Namun, berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan capaian pendapatan RSU Haji Medan selama 3 tahun terakhir rata-rata melebihi target yang ditentukan (110%). Walaupun masih adanya perawat ditemukan kurang memahami karakteristik pekerjaan, rendahnya motivasi kerja dan buruknya budaya organisasi.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang sudah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian. Sehingga permasalahan berkenaan dengan pengaruh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSU Haji Medan dapat disimpulkan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di latar belakang, maka dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan target sasaran strategis dan target capaian kinerja RSU Haji Medan belum tercapai.

2. Ketidakmampuan perawat mengoptimalkan kinerjanya menunjukkan adanya permasalahan memahami karakteristik pekerjaan.
3. Rendahnya nilai capaian kinerja hingga waktu yang lama (3 tahun) menunjukkan adanya permasalahan pada budaya organisasi.
4. Kurangnya mutu pelayanan menunjukkan adanya permasalahan pada motivasi kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah maka peneliti hanya membatasi penelitiannya pada karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variable independen sedangkan kinerja perawat sebagai variable dependen.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan.
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan.
4. Bagaimana pengaruh secara bersama-sama karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian dapat sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan.
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan.
4. Bagaimana pengaruh secara bersama-sama karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini yaitu mampu memberikan kontribusi di bidang manajemen ekonomi, khususnya dalam bidang manajemen keuangan dalam mengelola total ekuitas perusahaan untuk meningkatkan atau membangun citra positif perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak – pihak yang bersangkutan dalam penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori berdasarkan konsep teoritis berupa pernyataan bersumber dari kajian ilmiah yang dilakukan secara sistematis. Landasan teori berkaitan dengan faktor-faktor permasalahan di dalam penelitian. Landasan teori menjadi dasar pengembangan praktis ataupun metodologi penelitian.

2.1.1 Kinerja

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2014) adalah “Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Pada umumnya kinerja organisasi lebih tergantung pada kinerja individu dengan elemen kunci produktivitas, kualitas dan pelayanan.” Oleh karena itu mutu pelayanan dan produktivitas RSUD haji Medan sangat ditentukan oleh kinerja SDM terutama perawat.

Indrasari (2017) kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Hasibuan (2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Lengkong *et al.* (2019) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program

kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Jufrizen (2017) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Oleh karena itu, dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat RSUD Haji Medan merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Handoko (2014) menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.” Sedangkan menurut Jufrizen *et al.* (2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan faktor keterampilan, pengalaman, tekad dan waktu.” Campbell dan William dalam Johari dan Yahya (2016) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan faktor sistem, faktor individu berbentuk motivasi dan kemampuan individu, sedangkan faktor sistem berbentuk lingkungan organisasi seperti karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan sebagainya yang mempengaruhi kinerja individu.

Simamora (2015) menyatakan bahwa untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki

kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Mathis dan Jackson (2014) faktor individu yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Saripuddin dan Handayani (2017) menyatakan kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2014) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas, adalah banyaknya pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan organisasi.
2. Kualitas, adalah kualitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan SOP
3. Ketepatan waktu, adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
4. Kehadiran, adalah jumlah hadir atau masuk kerja berdasarkan ketentuan waktu yang ditetapkan organisasi.
5. Kemampuan bekerjasama, adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya..

2.1.2 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik dapat dinyatakan sebagai sesuatu hal yang melekat atau mensifati dan menjadi ciri khas. Jadi karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan ciri khas dari suatu pekerjaan. Adapun menurut Rachmawati *et al.* (2013) karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan, meliputi berbagai dimensi yang dapat mendorong keefektifan individu dalam bekerja.

Keefektifan individu bekerja dimotivasi oleh semangat kerja karena adanya pemahaman individu terhadap karakteristik pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dipengaruhi oleh faktor psikologis. Seperti yang dinyatakan Sihombing *et al.* (2018) karakteristik pekerjaan dipengaruhi oleh faktor psikologis yaitu mengalami makna kerja, rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, pengetahuan terhadap hasil pekerjaan.

Hackman dan Oldham dalam Indrasari (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Sementara itu, Gunastri dalam Indrasari (2017) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggungjawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Apabila memahami karakteristik pekerjaan, setiap individu yang bekerja dapat memantapkan pekerjaannya secara lebih produktif.

2.1.2.1 Dimensi-dimensi Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan memiliki suatu model dan dikenal dengan *job characteristic model* (JCM). JCM pertama kali dikenalkan oleh Hackman dan Oldham. Seperti yang dinyatakan Sihombing *et al.* (2018) Hackman dan Oldham dalam Mukul

et al. (2013) juga menyatakan karakteristik pekerjaan dibentuk oleh keadaan psikologis atau dikenal *Critical psychological states*, diantaranya :

1. *Experienced meaningfulness in the work*, suatu keadaan psikologis merasakan makna pentingnya pekerjaan, adapun indikatornya : keragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*) dan signifikansi tugas (*task significance*).
2. *Experienced responsibility for the outcomes of the work*, suatu keadaan psikologis tanggung jawab yang dialami terhadap hasil pekerjaan, adapun indikatornya dilihat dari otonomi (*autonomy*).
3. *Knowledge of actual results of the work activities*, suatu keadaan psikologis berupa pemahaman pada hasil sebenarnya dari aktifitas kerja, adapun indikatornya dilihat dari Umpan balik (*feedback*).

2.1.2.2 Indikator-indikator Karakteristik Pekerjaan

JCM yang dikembangkan Hackman dan Oldham seperti yang diuraikan sebelumnya menunjukkan 5 (lima) indikator karakteristik pekerjaan yaitu keragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*) otonomi (*autonomy*) dan Umpan balik (*feedback*). Adapun penjelasan penjelasan dari indikator tersebut disesuaikan dengan penelitian, sebagai berikut:

1. Variasi Keterampilan (*Skill variety*), tuntutan pekerjaan mengharuskan perawat menggunakan variasi keterampilan sebagai solusi menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya variasi pekerjaan mengakibatkan kebosanan, berdampak pada rendahnya kinerja.

2. Identitas tugas (*Task identity*), perawat dilibatkan menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga akhir, sehingga meningkatkan rasa bangga dan tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, hal tersebut juga meningkatkan pemahaman perawat terhadap pekerjaannya.
3. Signifikansi Tugas (*Task significance*), perawat menyadari dampak nyata pekerjaannya terhadap rumah sakit secara khusus dan masyarakat secara umum, sehingga berusaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan terbaik.
4. Otonomi (*autonomy*), perawat memiliki kebebasan dan kedali sepenuhnya terhadap pekerjaannya, penuh inisiatif tanpa menunggu perintah dari atasannya.
5. Umpan balik (*feedback*), perawat mendapatkan respon (nyata) atas hasil kerjanya, baik dari dampak langsung pekerjaan itu sendiri, dari rekan kerja ataupun atasan.

Berdasarkan uraian dimensi dan indikator karakteristik pekerjaan yang dikemukakan Hackman dan Oldham maka dapat diringkas, sebagai berikut

<u>Dimensi</u>	<u>Indikator</u>
1. <i>Experienced meaningfulness in the work</i>	1. Variasi Keterampilan (<i>Skill variety</i>) 2. Identitas tugas (<i>Task identity</i>) 3. Signifikansi Tugas (<i>Task significance</i>)
2. <i>Experienced responsibility for the outcomes of the work</i>	4. Otonomi (Autonomy)
3. <i>Knowledge of actual results of the work activities</i>	5. Umpan balik (<i>feedback</i>)

2.1.3 Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian sistem yang dianut anggota organisasi dan merupakan faktor pembeda dari organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sistem yang dimaksud tersebut dihormati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Simbolon dan Anisah (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati.

Budaya organisasi dibentuk dari pemahaman anggota terhadap visi dan misi organisasi, sehingga menjadi suatu nilai inti bagi anggota organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Daryana dan Santoso (2021) budaya organisasi merupakan nilai inti bagi organisasi yang berfungsi sebagai ciri identitas bagi anggota sebagai bentuk pemahaman visi dan misi serta menjadi bagian integral organisasi. Oleh karena itu, pemahaman anggota terhadap visi dan misi organisasi dapat dilihat dari baik buruknya manifestasi budaya organisasi.

Baik buruknya budaya organisasi terlihat dari norma dan nilai hubungan sosial antara perawat sehari-harinya. Luthan dalam Daryana dan Santoso (2021) menyatakan budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang mengarah pada perilaku anggota organisasi. Apabila ada penyimpangan antara visi misi organisasi dengan norma dan nilai yang dimaksud maka perlu dilakukan evaluasi terhadap visi dan misi itu sendiri.

Moorhead & Griffin (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai yang memberikan pemahaman terhadap karyawan menentukan tindakan-tindakan

yang dibutuhkan. Jufrizen dan Rahmadhani (2020) budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Yusnandar *et. al.* (2020) menyatakan budaya organisasi merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (*observable*) ataupun nonfisik (*unobservable*) yang khas berisi asumsi asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi publik ataupun privat.

2.1.3.1 Dimensi-dimensi Budaya Organisasi

Dahlan dan Madjodjo (2020) menyatakan budaya organisasi merupakan sistem berupa perilaku, sikap, nilai, bahasa, tradisi yang ditetapkan organisasi kepada anggota sebagai kepribadian membedakan dengan organisasi lain. Saripuddin (2017) secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Schein dalam Dahlan dan Madjodjo (2020) menyatakan dimensi-dimensi budaya organisasi, yaitu :

1. Dimensi adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*).
2. Dimensi integrasi internal (*internal intergration tasks*)
3. Dimensi asumsi-asumsi dasar (*basicunderlying assumptions*).

Adapun dimensi-dimensi budaya organisasi menurut Mendy dan Noe dalam Daryana dan Santoso (2021) yaitu;

1. *Open and participative culture*, memiliki karakteristik berupa kepercayaan terhadap bawahan, berkomunikasi terbuka, suportif dan penuh perhatian

dalam kepemimpinan, mampu bekerjasama dalam menyelesaikan masalah, adanya otonomi pekerja, sharing informasi.

2. *Clozel and autocratic culture*, memiliki karakteristik berupa pencapaian output tinggi, akan tetapi pencapaian tersebut lebih dinyatakan dan dipaksakan pada organisasi yang pemimpinnya otokrasi dan kuat. Semakin tinggi rigiditas dalam budaya organisasi, maka semakin sempit pula rentang manajemen dan akuntabilitas individualnya. Selain itu karakteristik ini tidak menekankan pada *teamwork* akan tetapi menekankan pada individual.

2.1.3.2 Indikator-indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) budaya organisasi memiliki 7 (tujuh) indikator, yaitu;

1. Inovatif memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan.
2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detil, memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi

dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota, keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan kekompakan tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Dengan demikian karyawan selalu berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi.
5. Agresif dalam bekerja, produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti disiplin dan kerajinan yang tinggi.
6. Performa yang baik didukung oleh kesehatan yang prima, performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima.

Berdasarkan berbagai teori dan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pedoman bersikap dan berperilaku dari anggota organisasi sesuai nilai-nilai dan aturan-aturan yang ditetapkan, menjadi pedoman dasar dalam bertingkah laku untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Peneliti menggunakan lima dimensi dengan indikator yang mengikutinya yaitu : Inovatif memperhitungkan risiko, perhatian pada detil, orientasi hasil, orientasi perawat dan agresivitas, untuk mengukur budaya organisasi pada Rumah Sakit Haji Medan.

2.1.4 Motivasi

Kian *et al.* (2014) menyatakan motivasi merupakan suatu dorongan, energi dan tindakan untuk mencapai keinginan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting di dalam lingkungan kerja organisasi. Menurut Hadi dan Adil (2010) motivasi kerja merupakan proses yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dan kinerja.

Tentama dan Pranungsari (2016) menyatakan motivasi kerja dapat menjadi energi pendorong bagi setiap karyawan baik secara fisik atau psikologi untuk mencapai satu atau lebih tujuan dalam memenuhi kebutuhan atau harapannya. Memotivasi kerja karyawan oleh organisasi merupakan suatu upaya dan keahlian untuk mengarahkan karyawan mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan pernyataan Awosusi dan Osamede (2011), memotivasi kerja karyawan merupakan suatu upaya mendorong perilaku karyawan meningkatkan kinerja yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Flippo dalam Hasibuan (2016) menyatakan memotivasi kerja merupakan suatu keahlian (skill) yang mengarahkan karyawan dan organisasi untuk senantiasa berprestasi, sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor seperti yang dinyatakan, yaitu :

1. Faktor Instrinsik, merupakan faktor motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan, misalnya suatu keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu,

yang sangat menarik dan menantang merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut.

2. Faktor Ekstrinsik, merupakan faktor motivasi kerja yang berasal dari luar diri karyawan, misalnya upah atau gaji, promosi, tunjangan dan lain-lain.

2.1.4.1 Indikator Motivasi Kerja

Setiap karyawan tentunya termotivasi untuk bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya. Nyameh et al. (2013) menyatakan salah satu teori kebutuhan yang terkenal adalah Teori Hirarki Kebutuhan (*Needs Hierarchy Theory*) atau disebut juga *A Theory of Human Motivation* oleh Abraham Maslow. Adapun tingkat kebutuhan manusia yang diklasifikasikan dengan lima hirarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi oleh manusia seperti sandang, pangan, papan, kesehatan, tanpa terpenuhinya kebutuhan ini manusia akan hidup diluar batas kenormalan.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), kebutuhan manusia mendapatkan rasa aman baik secara fisik maupun psikologis.
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*), kebutuhan menjalin hubungan sosial, interaksi sosial, saling cinta dan menyayangi, diterima orang lain.
4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*), adanya pengakuan status yang jelas oleh orang lain (masyarakat) seperti pekerjaan.
5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*), kemampuan dalam mengembangkan diri atau pribadi yang dapat memberikan sumbangsih bagi banyak orang.

Teori lainnya yaitu teori ERG oleh Clayton Alderfer yang merupakan teori penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow. Nyameh *et al.* (2013) menyatakan dalam teori ini Alderfer sepakat dengan teori Maslow yang mengatakan bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hirarki, namun perbedaannya teori Alderfer hanya melibatkan tiga rangkai kebutuhan dan berpendapat bahwa lebih dari satu atau dua kebutuhan dapat berjalan dalam waktu bersamaan tidak harus selalu bertingkat dan berjenjang seperti yang dikatakan Maslow. Adapun tiga rangkai kebutuhan tersebut :

1. Kebutuhan eksistensi (*Existence Needs*), menurut Mangkunegara (2017) kebutuhan tersebut berhubungan dengan kebutuhan dasar untuk bertahan hidup seperti makan, minum, keamanan, kesehatan.
2. Kebutuhan pergaulan (*Relatedness Needs*), menurut Hasibuan (2016), *Relatedness Needs* menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*Interpersonal Relationship*) dan juga bermasyarakat (*Social Relationship*).
3. Kebutuhan berkembang (*Growth Needs*), menurut Hasibuan (2016), *Growth Needs* merupakan kebutuhan instrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan pribadinya, kebutuhan berkembang terpuaskan ketika individu membuat kontribusi yang produktif.

Berdasarkan penjelasan berbagai teori kebutuhan, maka faktor-faktor utama yang dapat memenuhi kebutuhan dijadikan sebagai dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja perawat RSUD Rumah sakit Haji Medan, terdiri dari;

<u>Dimensi</u>	<u>Indikator</u>
1. Kebutuhan eksistensi (<i>Existence Needs</i>)	1) Kebutuhan dasar 2) Keamanan bekerja
2. Kebutuhan pergaulan (<i>Relatedness Needs</i>)	3) Hubungan kerja
3. Kebutuhan berkembang (<i>Growth Needs</i>)	4) Kesempatan berkembang

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menunjukkan pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Pengaruh variabel tersebut didasari dari uraian landasan teori. Adapun pengaruh antar variabel yang dimaksud sebagai berikut;

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja

Menurut Sitio *et al.* (2016) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin baik pula kinerja. Hal tersebut juga di dukung penelitian Astutik & Priantono (2020) yang menyatakan karakteristik pekerjaan bukan hanya berpengaruh positif tapi juga signifikan.

Menurut Awang *et al.* (2022) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif namun secara tidak langsung. Artinya, variabel karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kinerja apabila variabel lain yang jadi perantara juga meningkat, misalnya motivasi kerja ataupun kepuasan kerja. Namun, menurut Sihombing (2018) karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari sistem kerja. Menurut Cambell dan William Stren dalam Johari & Yahya (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja dari aspek sistem kerja yaitu karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan akan semakin meningkat, karena semakin baik sistem kerja maka semakin baik pula karakteristik pekerjaan yang berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja, seperti berikut;



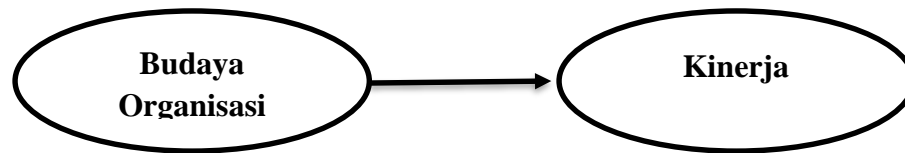
Gambar 2. 1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Nurdina (2018) budaya organisasi memiliki hubungan cukup kuat terhadap kinerja, bahkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja positif dan signifikan. Artinya, Apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja juga meningkat. Yusnandar (2021) dan Jufrizen dan Gultom (2017) sepakat menyatakan budaya kerja dosen tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya.

Menurut Rizaldi dan Haryanto (2022) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut juga didukung penelitian Jufrizen *et al.* (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan Falilah dan Wahyono (2019) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, seperti berikut;



Gambar 2. 2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Setiap individu SDM di organisasi termasuk perawat rumah sakit memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Harapannya, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerjanya. Awosusi dan Osamede (2011) menyatakan memotivasi kerja karyawan merupakan suatu upaya mendorong perilaku karyawan meningkatkan kinerja yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Yusnandar (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Erwantiningsih (2017) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Sukmawati dan Roslina (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Jufrizen dan Pulungan (2017) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja. Sedangkan, Tirtayasa dan Andayani (2019) justru menyatakan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Adapun Saripuddin dan Bayzura (2021) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, seperti berikut;

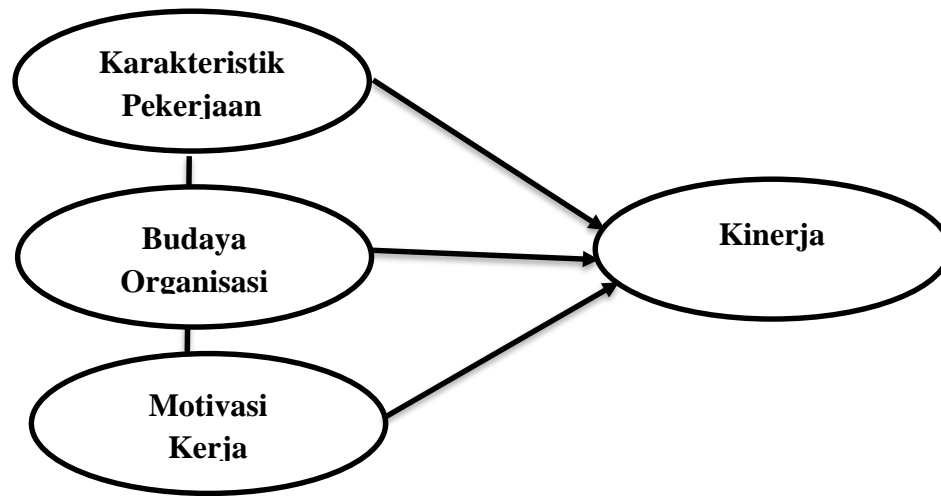


Gambar 2. 3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Ksarakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sitio *et al.* (2016) karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan menurut Tirtayasa dan Ainanur (2018) juga menurut Dzulkifli (2020) menyatakan budaya organisasi dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dapat dinyatakan karakteristi pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi yang baik serta didukung motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dalam bentuk kerangka konseptual, seperti berikut;



Gambar 2. 4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara peneliti. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1) : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan.
2. Hipotesis 2 (H2) : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan.
3. Hipotesis 3 (H3) : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan.
4. Hipotesis 4 (H4) : Karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggambarkan metode dan jenis penelitian yang mendasari penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode asosiatif. Sedangkan jenis penelitian ini kuantitatif.

Menurut Juliandi et al. (2014 “metode asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini mengukur pengaruh antara karakteristik pekerjaan, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing - masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Berikut penjelasan masing –masing variabel beserta indikatornya Indikator - indikator variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Variabel terikat diberikan simbol “Y” Variabel dependen (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan landasan teori dan uraian penelitian terdahulu maka dapat ditentukan indikator kinerja dan pertanyaannya yaitu;

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Bekerjasama

3.2.2 Variabel Independen (X)

Variabel independen atau bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel independen diberi simbol “X”. Variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan (X1)

Rachmawati *et al.* (2013) menyatakan karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan, meliputi berbagai dimensi yang dapat mendorong keefektifan individu dalam bekerja

Berdasarkan landasan teori dan uraian penelitian terdahulu maka dapat ditentukan indikator karakteristik pekerjaan yaitu;

- a. Variasi keterampilan
- b. Identitas tugas
- c. Signifikansi tugas
- d. Otonomi
- e. Umpan balik pekerjaan

2. Budaya organisasi (X2)

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian sistem yang dianut anggota organisasi dan merupakan faktor pembeda dari organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Berdasarkan landasan teori dan uraian penelitian terdahulu maka dapat ditentukan indikator budaya organisasi yaitu;

- a. Inovatif dan mengambil resiko
- b. Perhatian pada detail
- c. Orientasi pada hasil
- d. Orientasi pada pasien
- e. Orientasi pada tim
- f. Agresifitas
- g. Stabilitas

3. Motivasi Kerja (X3)

Tentama & Pranungsari, (2016) menyatakan motivasi kerja dapat menjadi energi pendorong bagi setiap karyawan baik secara fisik atau psikologi untuk mencapai satu atau lebih tujuan dalam memenuhi kebutuhan atau harapannya.

Berdasarkan landasan teori dan uraian penelitian terdahulu maka dapat ditentukan indikator budaya organisasi yaitu;

- a. Keutuhan dasar
- b. Keamanan bekerja
- c. Hubungan kerja
- d. Kesempatan berkembang

Definisi dan indikator variabel pada penelitian ini diuraikan kemudian dirangkum dalam tabel, sebagai berikut;

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	Racmawati <i>et al.</i> (2019) menyatakan karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan, meliputi berbagai dimensi yang dapat mendorong keefektifan individu dalam bekerja	1. Variasi keterampilan
			2. Identitas tugas
			3. Signifikasi tugas
			4. Otonomi
			5. Umpan balik pekerjaan
3	Budaya Organisasi (X ₂)	Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian sistem yang dianut anggota organisasi dan merupakan faktor pembeda dari organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.	6. Inovatif dan pengambilan resiko
			7. Perhatian pada detail
			8. Orientasi pada hasil
			9. Orientasi pada pasien
			10. Orientasi pada tim
			11. Agresifitas
4	Motivasi Kerja (X ₃)	Tentama dan Pranungsari (2016) menyatakan motivasi kerja dapat menjadi energi pendorong bagi setiap karyawan baik secara fisik atau psikologi untuk mencapai satu atau lebih tujuan dalam memenuhi kebutuhan atau harapannya.	12. Kebutuhan dasar
			13. Keamanan
			14. Hubungan kerja
			15. Kesempatan berkembang
5	Kinerja Perawat (Y)	Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."	16. Kuantitas kerja
			17. Kualitas kerja
			18. Ketepatan waktu
			19. Kehadiran
			20. Kemampuan Bekerjasama

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di RSUD Haji Medan, dengan alamat di Jl. Rumah Sakit Haji No. 47, Desa Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dari bulan Juni 2022 sampai September 2022.

Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Juni-22				Juli-22				Agustus-22				Sept-22				Oktober-22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Pembuatan Proposal		■	■	■																
3	Bimbingan Proposal				■	■	■	■													
4	Seminar Proposal							■	■												
5	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■								
6	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■						
7	Sidang Meja Hijau															■					

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Juliandi *et al.* (2014) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Haji Medan, sebanyak 262 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dari setiap bagian unit kerja dengan cara *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin,

dengan rumus :
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangannya :
 n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi
 e = persentase kelonggaran kesalahan

Dalam penelitian ini akan digunakan nilai $e = 10\%$, artinya tingkat toleransi untuk ketidakteelitian sebesar 10% atau tingkat kepercayaan yang diharapkan dari penelitian adalah sebesar 90%. Berdasarkan rumus slovin diatas, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{262}{1 + 262 (0,1)^2}$$

$$= 72,3$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka sampel digenapkan berjumlah **72** sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket atau Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab tentang variabel penelitian. Dalam kuisisioner tersebut dicantumkan beberapa alternatif jawaban, dan responden diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

2. Wawancara

Wawancara dengan perawat dilakukan untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja.

3. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data melalui informasi-informasi dari artikel, jurnal, majalah, internet dan buku-buku yang nantinya data tersebut digunakan sebagai acuan untuk mendapatkan data yang ada di lapangan. Teknik dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan data dari objek penelitian.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kelayakan kuisisioner sebagai instrumen penelitian. Kuisisioner disebarkan kepada 30 orang responden di luar populasi. Uji validitas dan reliabilitas instrumen diolah menggunakan *software* SPSS.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Situmorang (2014). Uji validitas dilakukan untuk untuk mendapatkan data yang valid, valid diartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas menggunakan r tabel dan r hitung dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang (2014), Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,8$ maka reliabilitas sangat baik. $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$ maka reliabilitas baik. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,7$ maka tidak reliable.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi et al. (2014) analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu". Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti apakah

masing-masing variabel independen (karakteristik pekerjaan, budaya kerja dan motivasi kerja) tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian:

3.7.1 Regresi Linier Berganda

Analisa data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah analisis Statistik Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja, dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Variabel dependent (kinerja)

α = Konstanta persamaan regresi

β = Koefesien Regresi

X_1 = Variabel independent (karakteristik pekerjaan)

X_2 = Variabel independent (budaya organisasi)

X_3 = Variabel independent (motivasi kerja)

e = Standart Error

Sebelum melakukan uji regresi berganda dilakukan uji persyaratan regresi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Juliandi et al. (2014) menyatakan uji asumi klasik bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai

rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun syarat yang dilakukan untuk dalam pengujian regresi meliputi uji normalitas, uji multi kolinearitas, uji heterokedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan dilakukan Kolmogrov-Smirnov test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila signifikansin >0.05 .

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Juliandi et al. (2014) menyatakan uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan ketentuan menurut :

1. Jika *value inflation factor* (VIF) >5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2. Jika *value inflation factor* (VIF) <5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan lain. Metode informasi dalam pengujian heterokedastisitas yaitu metode scatterplot.

Dasar pengambilan keputusan menurut (Juliandi et al., 2014) adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, sertatitik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

3.7.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas.

Rumus yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Tahap-tahap:

1. Bentuk pengujian

H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H_a : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima : jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $ds = n - k$

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

3.7.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F ataupun uji signifikan serentak digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel tidak terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_h = Nilai f hitung

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel

1. Bentuk pengujian

H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Jika $-F_{hitung} < F_{tabel}$, maka berpengaruh signifikan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka berpengaruh tidak signifikan

3.7.4 Koefisien Detirminasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.

Apabila nilai R-square, semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan gambaran data penelitian berdasarkan jawaban responden, proses pengolahan data serta analisis data penelitian. Hasil pengolahan data dijadikan landasan pada analisis dan digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini berupa regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen berupa karakteristik pekerjaan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja perawat (Y) RSUD Haji Medan. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik dan analisa deskriptif pada data hasil penelitian sebagai berikut.

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

RSUD Haji Medan merupakan salah satu dari empat Rumah Sakit Haji di Indonesia yaitu Rumah Sakit Haji Jakarta, Rumah Sakit Haji Ujung Pandang, Rumah Sakit Haji Surabaya. Keempat Rumah Sakit Haji ini dibangun sebagai wujud dari gagasan masyarakat, khususnya para Hujja/Persaudaraan haji untuk mendirikan suatu "Monumen" untuk mengenang tragedi terowongan Al - Muaisim Mina yang menelan lebih dari 600 jemaah Haji Indonesia pada tahun 1990/1410 H. Pembangunan keempat Rumah Sakit Haji di Indonesia merupakan bantuan dari Pemerintah Arab Saudi dalam upaya mengenang peristiwa terowongan Al-Muaisim Mina, tepat pada tanggal 28 Februari 1991 di Jakarta, Presiden Republik Indonesia menandatangani Prasasti untuk keempat Rumah Sakit Haji, yakni Jakarta, Surabaya, Ujung Pandang dan Medan.

Pada tanggal 3 Juni 1998 status Rumah Sakit Haji Medan berbentuk Yayasan yaitu Yayasan Rumah Sakit Haji Medan. Untuk penyelenggaraan rumah sakit diperoleh dari Departemen Kesehatan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI No. HK.07.06/III/1996/09 tanggal 28 Mei 2009. RSUD Haji Medan terus mengedepankan pelayanan dengan status akreditasi dengan klasifikasi rumah sakit kelas B melalui SK Menteri Kesehatan RI No.1476/MENKES/SK/X/2010.

Seiring perjalanan waktu dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan, Pada tahun 2011 pengalihan pengelolaan Yayasan Rumah Sakit Haji Medan resmi dibawah pengelolaan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 78 tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011 tentang Pengalihan Pengelolaan Yayasan Rumah Sakit Haji Medan kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara No. 61 tahun 2017 tanggal 7 Juli 2017 tentang Pembentukan Organisasi, Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja RSUD Haji Medan. RSUD Haji Medan sebagai rumah sakit kelas B sebagai rumah sakit rujukan kesehatan regional di wilayah Sumatera Utara dan sekitarnya, dan RSUD Haji Medan berlokasi di Kabupaten Deli Serdang dan berada di perlintasan perbatasan kota Medan. Pada saat ini potensi pasar yang dilayani khususnya di wilayah Sumatera Utara dan sekitarnya masih cukup besar, mengingat daerah ini merupakan salah satu wilayah terbesar di Indonesia yang berkembang cepat, baik dari sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran, Pariwisata, Pertambangan dan Penggalian, serta Listrik, Gas dan Air Bersih.

4.2. Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

Analisa deskriptif berfungsi untuk mengetahui sebaran frekuensi dari karakteristik responden berdasarkan usia responden, jenis kelamin, maupun program studi dari responden penelitian. Data ini digunakan sebagai informasi untuk memberikan pemahaman lebih terhadap hasil penelitian yang didapatkan.

Responden pada penelitian ini adalah perawa/tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Haji Medan dengan jumlah 72 orang. Karakteristik demografis yang digunakan pada penelitian ini berupa usia, jenis kelamin dan pendidikan yang dinilai berperan penting dalam menentukan kinerja seseorang.

4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

Menurut (Aprilyanti 2017), usia seseorang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Dimana, orang yang lebih muda memiliki produktivitas yang lebih tinggi, hal ini dapat disebabkan keterbatasan dari sisi fisik dan konsentrasi.

Tabel 4. 1 Frekuensi responden berdasarkan umur

Umur (tahun)	Frekuensi	Persen
20-30	18	25,0
31-40	37	51,4
>41	17	23,6
Total	72	100

Sumber: data hasil pengolahan 2022

Pada tabel 4.1 dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan umur, mayoritas responden memiliki umur pada rentang 31-40 tahun berjumlah 51,4% . Responden pada rentang umur 31-40 tahun tergolong pada usia emas dan produktif. Dimana pada rentang umur tersebut responden masih memiliki fisik yang baik dan sudah memiliki pengalaman kerja yang tinggi.

4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Menurut (Ariyanti et al. 2020), jenis kelamin dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang. Dimana, pekerjaan yang menuntut stamina dan fisik yang lebih besar akan cenderung lebih mudah dikerjakan oleh pria. Sedangkan, tenaga kerja wanita cenderung lebih mudah mengerjakan sesuatu yang bersifat sosial dan membutuhkan konsentrasi.

Tabel 4. 2 Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

Umur	Frekuensi	Persen
Laki-laki	38	52,8
Wanita	34	47,2
Total	72	100

Sumber: data hasil pengolahan 2022

Pada tabel 4.2 dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, persentase yang seimbang didapatkan pada jenis kelamin laki-laki dan wanita. Profesi perawat merupakan profesi yang membutuhkan konsentrasi dan stamina. Hal ini menyebabkan frekuensi jenis kelamin laki-laki dan wanita yang seimbang.

4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Dari tabel 4.3 dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan jenjang pendidikan, tingkat pendidikan menyebabkan peningkatan pada tingkat kematangan seseorang dalam berpikir dan menganalisa suatu masalah. Kematangan tingkat berpikir tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang secara langsung apabila dihadapkan pada suatu masalah. Namun, kematangan tingkat berpikir dapat diperoleh melalui pengalaman kerja dalam waktu yang cukup lama.

Tabel 4. 3 Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

Umur	Frekuensi	Persen
------	-----------	--------

SMA sederajat	7	9,7
Diploma	36	50,0
Sarjana	29	23,6
Total	72	100

Sumber: data hasil pengolahan 2022

Pada tabel 4.3 dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan jenjang pendidikan, mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan diploma sebesar 36 orang dengan persentase 50%.

4.3. Analisa Deskriptif Hasil Pendapat Responden

Analisa ini dilakukan untuk mengetahui gambaran maupun frekuensi dari pendapat responden berdasarkan pernyataan yang diberikan pada masing-masing variabel penelitian. Berikut hasil pendapat responden pada masing-masing variabel:

4.3.1 Dekripsi variabel karakteristik pekerjaan

Hasil persepsi responden pada masing-masing indikator dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Deskripsi Persepsi Responden Mengenai Karakteristik Pekerjaan

No	PERTANYAAN	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Umumnya perawat memiliki beragam keterampilan sehingga berbagai masalah pekerjaan dapat diatasi	2	2.8	4	5.6	9	12.5	33	45.8	24	33.3	72	100.0
2	Perawat dlibatkan menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga akhir.	1	1.4	3	4.2	32	44.4	36	50.0	0	-	72	100.0
3	Umumnya perawat memahami teknis pekerjaanya.	1	1.4	2	2.8	36	50.0	33	45.8	0	-	72	100.0

4	Umumnya Perawat menyadari dampak nyata dari pekerjaannya, sehingga bersungguh-sungguh memberikan pelayanan terbaik	4	5.6	5	6.9	34	47.2	29	40.3	0	-	72	100.0
5	Perawat memiliki kebebasan dan kendali sepenuhnya terhadap pekerjaannya	1	1.4	1	1.4	27	37.5	43	59.7	0	-	72	100.0
6	Umumnya Perawat berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah	0	-	6	8.3	25	34.7	41	56.9	0	-	72	100.0
7	Perawat mendapatkan respon (nyata) atas hasil kerjanya, baik dari dampak langsung pekerjaan itu sendiri, rekan kerja ataupun atasan.	0	-	6	8.3	23	31.9	43	59.7	0	-	72	100.0

Sumber: data hasil pengolahan 2022

Dari tabel 4.4 pernyataan No.1 menunjukkan mayoritas responden (45,8 %) menjawab setuju bahkan 33,3 % sangat setuju dengan pernyataan bahwa “umumnya perawat memiliki beragam keterampilan sehingga berbagai masalah pekerjaan dapat diatasi”. Namun, ada sebagian kecil (5,6 %) menjawab tidak setuju bahkan 2,8 % sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Oleh karena itu, disimpulkan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan menjadikan perawat di RSUD Haji medan memiliki variasi keterampilan untuk mengatasi permasalahan pekerjaan.

Tabel 4.4 pernyataan No.2 menunjukkan mayoritas responden (50 %) menjawab setuju dengan pernyataan “Perawat dilibatkan menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga akhir”. Namun, banyak juga responden (44,5 %) menjawab netral atau meragukan pernyataan tersebut, tetapi bukan berarti tidak setuju. Oleh karena itu

disimpulkan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan menjadikan perawat di RSUD Haji medan merasa dilibatkan menyelesaikan pekerjaan namun belum sepenuhnya merasa diberi kepercayaan.

Tabel 4.4 pernyataan No.3 menunjukkan mayoritas responden (50 %) menjawab netral atau meragukan pernyataan “Umumnya perawat memahami teknis pekerjaannya”, tapi bukan berarti tidak setuju. Namun, banyak juga responden (45,8 %) menjawab setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan menjadikan perawat di RSUD Haji medan belum sepenuhnya percaya dengan keahlian rekannya, hal ini mendukung kesimpulan pernyataan No.2.

Tabel 4.4 pernyataan No.4 menunjukkan mayoritas responden (47,2 %) menjawab netral atau meragukan pernyataan “Umumnya perawat menyadari dampak nyata dari pekerjaannya, sehingga bersungguh-sungguh memberikan pelayanan terbaik”. Namun, banyak juga responden (40 %) menjawab setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan menjadikan perawat di RSUD Haji medan belum sepenuhnya meyakini signifikansi tugas yang diembannya.

Tabel 4.4 pernyataan No.5 menunjukkan mayoritas responden (59,7 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Perawat memiliki kebebasan dan kendali sepenuhnya terhadap pekerjaannya”. Walaupun, masih banyak juga responden (37,5 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan menjadikan perawat RSUD Haji Medan merasa sudah diberikan otonomi penuh terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.4 pernyataan No.6 menunjukkan mayoritas responden (56,9 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya Perawat berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah”. Walaupun, masih banyak juga responden (34,7 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan menjadikan perawat RSUD Haji Medan memiliki otonomi penuh terhadap pekerjaannya, hal ini mendukung jawaban perntaan no. 5.

Tabel 4.4 pernyataan No.7 menunjukkan mayoritas responden (59,7 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Perawat mendapatkan respon (nyata) atas hasil kerjanya, baik dari dampak langsung pekerjaan itu sendiri, rekan kerja ataupun atasan. Walaupun, masih banyak juga responden (31,9 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan menjadikan perawat RSUD Haji Medan sudah mendapatkan umpan balik terhadap pekerjaannya.

4.3.2 Dekripsi variabel budaya organisasi

Hasil persepsi responden pada masing-masing indikator dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Deskripsi Persepsi Responden Mengenai Budaya Organisasi

No	PERTANYAAN	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Umumnya perawat memiliki inovasi menyelesaikan setiap permasalahan	1	1.4	1	1.4	17	23.6	53	73.6	0	-	72	100
2	Umumnya perawat berani mengambil resiko demi kebaikan seluruh organisasi.	2	2.8	1	1.4	24	33.3	45	62.5	0	-	72	100

3	Umumnya perawat memperhatikan pekerjaannya secara detail.	0	-	1	1.4	26	36.1	45	62.5	0	-	72	100
4	Umumnya perawat memperhatikan capaian hasil kerja.	0	-	0	-	26	36.1	46	63.9	0	-	72	100
5	Umumnya perawat memberikan perhatian utama terhadap keselamatan pasien	3	4.2	1	1.4	19	26.4	49	68.1	0	-	72	100
6	Umumnya perawat mengutamakan kepentingan tim daripada pribadi.	2	2.8	3	4.2	22	30.6	45	62.5	0	-	72	100
7	Umumnya perawat memiliki performa/mobilitas yang tinggi sehingga lebih produktif	0	-	1	1.4	22	30.6	49	68.1	0	-	72	100
8	Kondisi organisasi RS Haji kondusif, tanpa ada hal yang mengancam stabilitas organisasi.	0	-	3	4.2	29	40.3	40	55.6	0	-	72	100

Sumber: data hasil pengolahan 2022

Tabel 4.5 pernyataan No.1 menunjukkan mayoritas responden (73,6 %) menjawab setuju dengan pernyataan bahwa “Umumnya perawat memiliki inovasi menyelesaikan setiap permasalahan”. Walaupun, ada sebagian (23,6 %) menjawab netral atau meragukan dengan pernyataan tersebut, tapi bukan berarti tidak setuju. Oleh karena itu, disimpulkan budaya organisasi di RSU Haji Medan menjadikan perawat mampu berinovasi mengatasi permasalahan pelayanan kesehatan.

Tabel 4.5 pernyataan No.2 menunjukkan mayoritas responden (62,5 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat berani mengambil resiko demi kebaikan seluruh organisasi”. Walaupun, masih banyak juga responden (33,3 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Hal tersebut mendukung pernyataan No.1, Oleh karena itu

disimpulkan budaya organisasi di RSUD Haji Medan menjadikan perawat mampu berinovasi dan berani mengambil resiko mengatasi permasalahan pelayanan kesehatan.

Tabel 4.5 pernyataan No.3 menunjukkan mayoritas responden (62,5 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat memperhatikan pekerjaannya secara detail”. Walaupun, masih banyak juga responden (36,1 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan budaya organisasi di RSUD Haji Medan menjadikan perawat memiliki perhatian detail terhadap pekerjaannya..

Tabel 4.5 pernyataan No.4 menunjukkan mayoritas responden (63,9 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat memperhatikan capaian hasil kerja.”. Walaupun, masih banyak juga responden (36,1 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan budaya organisasi di RSUD Haji Medan menjadikan perawat memiliki orientasi pada hasil kerja.

Tabel 4.5 pernyataan No.5 menunjukkan mayoritas responden (68,1 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat memberikan perhatian utama terhadap keselamatan pasien”. Walaupun, masih banyak juga responden (26,4 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan budaya organisasi di RSUD Haji Medan menjadikan perawat memiliki orientasi pada pasien.

Tabel 4.5 pernyataan No.6 menunjukkan mayoritas responden (62,5 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat mengutamakan kepentingan tim daripada pribadi”. Walaupun, masih banyak juga responden (30,6 %)

menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan budaya organisasi di RSUD Haji Medan menjadikan perawat memiliki orientasi pada tim.

Tabel 4.5 pernyataan No.7 menunjukkan mayoritas responden (68,1 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat memiliki performa/mobilitas yang tinggi sehingga lebih produktif”. Walaupun, masih banyak juga responden (30,6 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu budaya organisasi di RSUD Haji Medan menjadikan perawat memiliki agresifitas di dalam bekerja.

Tabel 4.5 pernyataan No.8 menunjukkan mayoritas responden (55,6 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Kondisi organisasi RSUD Haji kondusif, tanpa ada hal yang mengancam stabilitas organisasi”. Namun, masih banyak juga responden (40,3 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan budaya organisasi di RSUD Haji Medan menjadikan perawat merasa kondisi stabilitas RSUD Haji Medan sudah baik walaupun belum sepenuhnya menyakni.

4.3.3 Dekripsi variabel motivasi kerja

Hasil persepsi responden pada masing-masing indikator dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4. 6 Deskripsi Persepsi Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	PERTANYAAN	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Umumnya perawat merasa kompensasi (gaji, intensif, THR dll) diperoleh dapat memenuhi kebutuhan dasar.	0	-	0	-	26	36.1	46	63.9	0	-	72	100

2	Umumnya perawat merasa aman (fisik- psikologis) bekerja di RSUD Haji Medan	3	4.2	2	2.8	22	30.6	45	62.5	0	-	72	100
3	Umumnya perawat merasahubungan kerja antar perawat terjaga baik.	3	4.2	0	-	25	34.7	44	61.1	0	-	72	100
4	Umumnya perawat merasa status yang jelas dalam hubungan sosial setelah bekerja sebagai perawat di RSUD Haji Medan.	2	2.8	7	9.7	19	26.4	44	61.1	0	-	72	100
5	Umumnya perawat merasa berkembang secara finansial setelah bekerja di RSUD Haji Medan.	1	1.4	1	1.4	23	31.9	47	65.3	0	-	72	100
6	Umumnya perawat merasa pekerjaannya sangat bermanfaat bagi banyak orang.	3	4.2	2	2.8	27	37.5	40	55.6	0	-	72	100

Sumber: data hasil pengolahan 2022

Tabel 4.6 pernyataan No.1 menunjukkan mayoritas responden (63,9 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat merasa kompensasi (gaji, intensif, THR dll) diperoleh dapat memenuhi kebutuhan dasar”. Walaupun, masih banyak juga responden (36,1 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan perawat di RSUD Haji Medan termotivasi bekerja karena kebutuhan dasarnya sudah terpenuhi.

Tabel 4.6 pernyataan No.2 menunjukkan mayoritas responden (62,5 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat merasa aman (fisik-psikologis) bekerja di RSUD Haji Medan diperoleh dapat memenuhi kebutuhan dasar”. Walaupun, masih banyak juga responden (30,6 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan perawat di RSUD Haji Medan termotivasi bekerja karena keamanannya terpenuhi.

Tabel 4.6 pernyataan No.3 menunjukkan mayoritas responden (61,1 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat merasa hubungan kerja antar perawat terjaga baik.”. Walaupun, masih banyak juga responden (34,7 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan perawat di RSUD Haji Medan termotivasi bekerja karena adanya hubungan kerja yang baik.

Tabel 4.6 pernyataan No.4 menunjukkan mayoritas responden (61,1 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat merasa status yang jelas dalam hubungan sosial masyarakat setelah bekerja sebagai perawat di RSUD Haji Medan”. Walaupun, masih banyak juga responden (26,4 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan perawat di RSUD Haji Medan termotivasi bekerja karena statusnya jelas sebagai perawat di tengah kehidupan sosial masyarakat.

Tabel 4.6 pernyataan No.5 menunjukkan mayoritas responden (65,3 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat merasa berkembang secara finansial setelah bekerja di RSUD Haji Medan”. Walaupun, masih banyak juga responden (31,9 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan perawat di RSUD Haji Medan termotivasi bekerja karena adanya kesempatan berkembang secara finansial.

Tabel 4.6 pernyataan No.6 menunjukkan mayoritas responden (55,6 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat merasa pekerjaannya sangat bermanfaat bagi banyak orang”. Walaupun, masih banyak juga

responden (37,5 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan perawat di RSUD Haji Medan termotivasi bekerja merasa bermanfaat bagi banyak orang.

4.3.4 Dekripsi variabel kinerja karyawan

Hasil persepsi responden pada masing-masing indikator dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4. 7 Deskripsi Persepsi Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Umumnya perawat mampu menyelesaikan pekerjaan sebanyak target yang ditentukan	4	5.6	1	1.4	28	38.9	39	54.2	0	-	72	100
2	Umumnya kualitas hasil pekerjaan perawat sesuai ketentuan dan SOP.	1	1.4	5	6.9	34	47.2	32	44.4	0	-	72	100
3	Umumnya perawat mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	1	1.4	2	2.8	31	43.1	38	52.8	0	-	72	100
4	Umumnya perawat hadir bekerja (tepat waktu) sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	2	2.8	7	9.7	28	38.9	35	48.6	0	-	72	100
5	Umumnya perawat bekerja sesuai/bahkan lebih dari jumlah jam kerja yang ditetapkan.	4	5.6	0	-	27	37.5	41	56.9	0	-	72	100
6	Umumnya perawat mampu bekerjasama dengan rekan kerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.	12	16.7	19	26.4	13	18.1	28	38.9	0	-	72	100
7	Umumnya perawat mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien/keluarga sesuai SOP	0	-	0	-	47	65.3	25	34.7	0	-	72	100

Tabel 4.7 pernyataan No.1 menunjukkan mayoritas responden (54,2 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat mampu menyelesaikan pekerjaan sebanyak target yang ditentukan”. Walaupun, masih banyak juga responden (3,9 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan kinerja perawat di RSUD Haji Medan memiliki kinerja dengan kuantitas kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja.

Tabel 4.7 pernyataan No.2 menunjukkan mayoritas responden (47,2 %) menjawab netral atau meragukan pernyataan “Umumnya kualitas hasil pekerjaan perawat sesuai ketentuan dan SOP”, tapi bukan berarti tidak setuju. Namun, banyak juga responden (44,4 %) menjawab setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan perawat RSUD Haji Medan belum sepenuhnya memiliki kinerja dengan kualitas kerja sesuai SOP.

Tabel 4.7 pernyataan No.3 menunjukkan mayoritas responden (52,8 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan”. Walaupun, masih banyak juga responden (43,1 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan kinerja perawat di RSUD Haji Medan memiliki kinerja dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.7 pernyataan No.4 menunjukkan mayoritas responden (48,6 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat hadir bekerja (tepat waktu) sesuai dengan waktu yang ditetapkan”. Walaupun, masih banyak juga

responden (38,9 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan perawat di RSUD Haji Medan memiliki kinerja dengan kehadiran tepat waktu.

Tabel 4.7 pernyataan No.5 menunjukkan mayoritas responden (56,9 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat bekerja sesuai/bahkan lebih dari jumlah jam kerja yang ditetapkan”. Walaupun, masih banyak juga responden (37,5 %) menjawab netral atau meragukan, namun bukan berarti tidak setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan perawat di RSUD Haji Medan memiliki kinerja dengan kehadiran sesuai jam kerja yang ditetapkan.

Tabel 4.7 pernyataan No.6 menunjukkan mayoritas responden (38,9 %) responden menjawab setuju dengan pernyataan “Umumnya perawat mampu bekerjasama dengan rekan kerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya”. Namun cukup banyak juga responden yang menjawab tidak setuju (26,4 %) bahkan sangat tidak setuju (16,7 %). Oleh karena itu disimpulkan perawat di RSUD Haji Medan memiliki kinerja belum yang tentu mampu bekerjasama dengan rekan kerja .

Tabel 4.7 pernyataan No.2 menunjukkan mayoritas responden (65,3 %) menjawab netral atau meragukan pernyataan “Umumnya perawat mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien/keluarga sesuai SOP”, tapi bukan berarti tidak setuju. Namun, banyak juga responden (34,7%) menjawab setuju pernyataan tersebut. Oleh karena itu disimpulkan perawat RSUD Haji Medan belum sepenuhnya memiliki kinerja memberikan kesehatan sesuai SOP.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Instrumen dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang disajikan pada instrument dapat menjawab tujuan dari penelitian. Menurut (Yusup 2018) dasar pengambilan keputusan pada uji validitas apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Uji validitas juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tiap item pertanyaan. Dimana, jika nilai $sig < 0,05$ maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid.

Pada uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari instrument apabila dilakukan pengujian secara berulang-ulang. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menurut (Budiastuti and Bandur 2018), dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing item pertanyaan. Dimana, nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut reliable dan dapat digunakan. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing item pertanyaan kuesioner penelitian:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pertanyaan	Total Correlation	Sig	Hasil Uji Validitas	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Karakteristik Pekerjaan (X1)					
X11	0,565	0,000	Valid	0,861	Reliabel
X12	0,571	0,000	Valid	0,860	Reliabel
X13	0,458	0,000	Valid	0,864	Reliabel
X14	0,620	0,000	Valid	0,859	Reliabel
X15	0,524	0,000	Valid	0,862	Reliabel
X16	0,396	0,001	Valid	0,865	Reliabel
X17	0,541	0,000	Valid	0,861	Reliabel

Budaya Organisasi (X2)					
X21	0,485	0,000	Valid	0,863	Reliabel
X22	0,447	0,000	Valid	0,864	Reliabel
X23	0,257	0,029	Valid	0,868	Reliabel
X24	0,320	0,006	Valid	0,866	Reliabel
X25	0,725	0,000	Valid	0,855	Reliabel
X26	0,477	0,000	Valid	0,863	Reliabel
X27	0,430	0,000	Valid	0,864	Reliabel
X28	0,347	0,003	Valid	0,866	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)					
X31	0,333	0,004	Valid	0,866	Reliabel
X32	0,678	0,000	Valid	0,857	Reliabel
X33	0,585	0,000	Valid	0,860	Reliabel
X34	0,361	0,002	Valid	0,867	Reliabel
X35	0,253	0,032	Valid	0,868	Reliabel
X36	0,487	0,000	Valid	0,863	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)					
Y1	0,428	0,000	Valid	0,865	Reliabel
Y2	0,422	0,000	Valid	0,865	Reliabel
Y3	0,504	0,000	Valid	0,862	Reliabel
Y4	0,396	0,001	Valid	0,866	Reliabel
Y5	0,697	0,000	Valid	0,859	Reliabel
Y6	0,534	0,000	Valid	0,865	Reliabel
Y7	0,230	0,052	Tidak Valid	0,868	Reliabel

Sumber: data hasil pengolahan 2022

Nilai r_{tabel} dengan $N (72-2)$ pada uji *2 tailed* dengan signifikansi 5% didapatkan nilai sebesar 0,2319. Pada tabel 4.8 dapat dilihat pada uji validitas masing-masing item didapatkan 27 item pertanyaan valid dengan nilai $r_{hitung} > 0,2319$. Namun, pada item pertanyaan no Y7 pada variabel kinerja karyawan dan indikator kualitas kerja didapatkan nilai $r_{hitung} < 0,2319$ maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 dapat dilihat seluruh item pertanyaan didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka dapat dikatakan seluruh pertanyaan reliabel.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan analisa deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, tahapan berikutnya berupa pengujian keakuratan dan ketepatan data penelitian. Pengujian ini menghindari bias pada koefisien regresi yang didapatkan serta meningkatkan ketepatan pada hasil estimasi model regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, heterokedastisitas, serta multikolinearitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data pada tiap-tiap variabel terdistribusi normal. Uji ini penting dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya data yang outlier pada set data sampel yang merupakan prasyarat utama dalam uji parametrik. Pada penelitian ini terdapat dua uji normalitas yang digunakan berupa, uji non parametrik grafik normalitas dan uji non parametric *Kolmogrov-smirnov* (KS).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisa Kolmogrov Smirnov

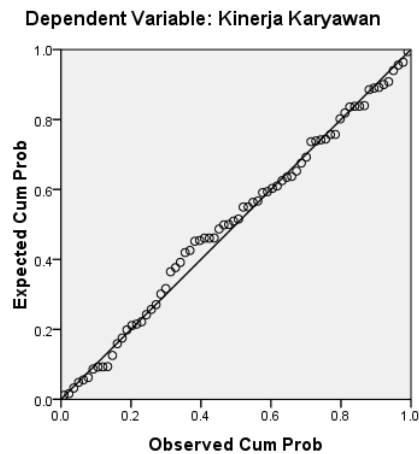
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^a	Mean	.0
	Std. Deviation	2.30102828
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.050
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.643
Asymp. Sig. (2-tailed)		.803

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data pengolahan SPSS 2022

Dari tabel 4.9 hasil uji normalitas KS dapat dilihat nilai *asympt sig (2 tailed)* pada data penelitian sebesar 0,803. Dimana nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,803 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



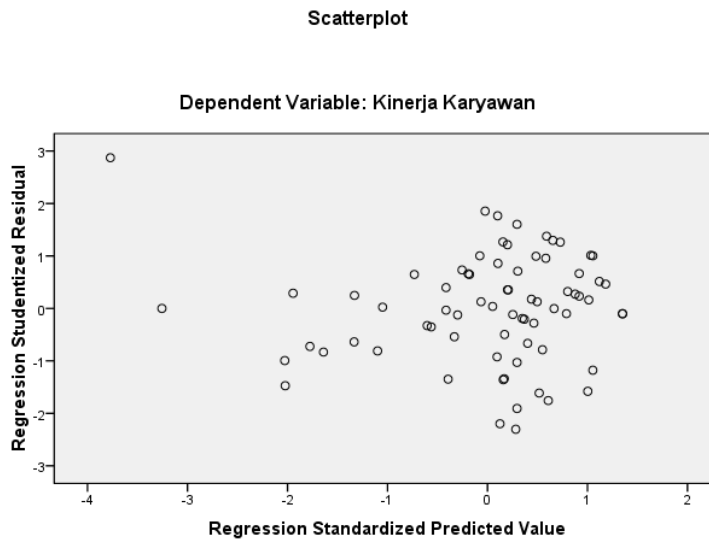
Gambar 4. 1 Uji Normalitas Grafik P Plot

Pada uji normalitas menggunakan grafik p plot, dilakukan plotting pada nilai residual pada data. Syarat uji normalitas titik plotting pada data harus berada dan mengikuti garis diagonalnya. Pada gambar 4.1 dapat dilihat titik-titik plotting pada residual data penelitian berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dari hasil analisa tersebut maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

4.5.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berfungsi untuk melihat perbedaan atau kesamaan varian nilai dari satu titik pengamatan ke pengamatan lainnya. Kesamaan varian pada nilai residual tiap pengamatan akan mengurani ketepatan model regresi yang dibentuk,

sehingga gejala heterokedastisitas pada data harus ditiadakan. Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan uji scatterplot pada nilai residual.



Gambar 4. 2 Uji Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4.2 hasil uji scatterplot, sebaran data berada diatas dan dibawah angka 0 baik pada sumbu x dan sumbu y. Dapat dilihat juga pada gambar 4.2 nilai residual tidak membentuk pola tertentu dan memiliki variasi yang sama. Dari hasil uji analisa scatterplot dapat disimpulkan data tidak terjangkit gejala heterokedastisitas sehingga bisa dilanjutkan pada pengujian model regresi.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Uji mutikolinieritas bertujuan untuk mengetahui variabilitas dan korelasi antar variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai *varian inflance factor* (VIF). Model regresi yang baik ditunjukkan dengan tidak adanya korelasi antara variabel bebas yang dapat menyebabkan ketidak akuratan pada nilai prediksi model.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Pekerjaan	.477	2.095
	Budaya Organisasi	.541	1.848
	Motivasi Kerja	.434	2.307

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data pengolahan SPSS 2022

Pada tabel 4.10 dapat dilihat nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen berada pada $>0,10$. Dapat dilihat juga nilai *varian inflance factor* (VIF) pada masing-masing model berada pada <10 . Dimana, syarat uji multikolinieritas nilai *tolerance* berada pada $> 0,10$ dan nilai *varian inflance factor* (VIF) berada pada <10 . Dari hasil analisa dapat disimpulkan, tidak terdapat gejala multikolinieritas pada dataset penelitian.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan data disimpulkan memenuhi prasyarat pada masing-masing uji kemudian dilanjutkan pengujian model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah dan pengaruh pada lebih dari satu variabel independen terhadap variabel independen. Pada penelitian ini variabel independen berupa karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.950	3.193	
	Karakteristik Pekerjaan	.265	.131	.281
	Budaya Organisasi	.207	.144	.187
	Motivasi Kerja	.302	.190	.231

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data pengolahan SPSS 2022

Dari tabel 4.11 hasil analisa regresi linier berganda didapatkan koefisien pada masing-masing variabel independen. Sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda yang ditunjukkan pada persamaan 4.1 sebagai berikut:

$$Y = 0,950 + 0,265 (X_1) + 0,207(X_2) + 0,302(X_3) e \quad (4.1)$$

dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Karakteristik Pekerjaan
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Motivasi Kerja
- e = Error

Berdasarkan persamaan 4.1 diketahui nilai koefisien b₁ sebesar 0,265 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan nilai karakteristik pekerjaan sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan pada nilai kinerja karyawan sebesar 0,265 satuan. Nilai koefisien b₂ didapatkan sebesar 0,207 dan bernilai positif, dimana apabila terjadi peningkatan nilai budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan pada nilai kinerja karyawan sebesar 0,207 satuan. Pada nilai koefisien b₃ didapatkan sebesar 0,302 dan bernilai positif, dimana apabila terjadi

peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan pada nilai kinerja karyawan sebesar 0,302 satuan.

4.7. Pengujian Hipotesis

Setelah diketahui nilai dan arah koefisien pada masing-masing variabel, kemudian dilakukan pengujian pengaruh pada setiap variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis merupakan metode dalam pengambilan hasil keputusan penelitian yang telah diasumsikan pada awal penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan melalui dua metode yaitu secara parsial (uji t) pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maupun secara simultan (uji F) melalui uji keseluruhan variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.

4.7.1 Uji pengaruh parsial (uji t)

Pengujian pengaruh parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara langsung dan parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.297	.767
	Karakteristik Pekerjaan	2.029	.046
	Budaya Organisasi	1.434	.156
	Motivasi Kerja	1.588	.117

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data pengolahan SPSS 2022

Dasar pengambilan keputusan pada uji t, sebagai berikut:

1. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dimana dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh pada variabel independen dan variabel dependen.
 2. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dimana dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan pada variabel independen dan variabel dependen.
 3. Dasar pengambilan keputusan dapat juga dilihat dari nilai probabilitas dengan nilai $\alpha=5\%$, dimana jika nilai prob $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai prob $> 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 1) Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil analisa uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 2,029 dan nilai signifikansi 0,046. Dari data $df=(n-1)$ atau $72-1$ dan $\alpha=0,05$ diperoleh t tabel sebesar 1,993. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Didapatkan nilai $-2,029 > -1,993$ atau $2,029 > 1,993$ maka H_0 ditolak, dimana variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b) Didapatkan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dimana variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari kedua dasar pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Haji Medan.

2) Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisa uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 1,434 dan nilai signifikansi 0,156. Dari data $df=(n-1)$ atau $72-1$ dan $\alpha=0,05$ diperoleh t tabel sebesar 1,993. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Didapatkan nilai $-1,434 < -1,993$ atau $1,434 > 1,993$ maka H_0 diterima, dimana variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b) Didapatkan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dimana variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari kedua dasar pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak dimana variabel budaya organisasi tidak berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Haji Medan.

3) Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisa uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 1,588 dan nilai signifikansi 0,117. Dari data $df=(n-1)$ atau $72-1$ dan $\alpha=0,05$ diperoleh t tabel sebesar 1,993. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- c) Didapatkan nilai $-1,588 < -1,993$ atau $1,588 > 1,993$ maka H_0 diterima, dimana variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- d) Didapatkan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dimana variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari kedua dasar pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak dimana variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Haji Medan.

4.7.2 Uji pengaruh simultan (uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji F dilakukan dengan melihat nilai F tabel pada $Df (n-1) = 72-1$ dan jumlah variabel independen pada $\alpha=5\%$.

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dimana dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dimana dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dapat juga dilihat dari nilai probabilitas dengan nilai $\alpha=5\%$, dimana jika nilai prob $< 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai prob $> 0,05$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.727	3	75.576	13.671	.000 ^a
	Residual	375.926	68	5.528		
	Total	602.653	71			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data pengolahan SPSS 2022

Dari hasil analisa uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 13,671 dan nilai signifikansi 0,000. Dari data $df=(n-1)$ atau $72-1$ dan $\alpha=0,05$ diperoleh t tabel sebesar 2,73. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Didapatkan nilai $13,671 > 2,73$ maka H_0 ditolak, dimana variabel karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- b) Didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dimana variabel karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari kedua dasar pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, dimana variabel dimana variabel karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan tahun 2022.

4.7.3 Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menggambarkan persentase kemampuan model regresi untuk menerangkan hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut hasil koefisien determinasi pada penelitian:

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.349	2.35124

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data pengolahan SPSS 2022

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (adj R^2) pada model sebesar $0,349 = 34,9\%$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan model dapat menggambarkan sebesar 34,9% nilai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya $100\% - 34,9\% = 65,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel penelitian.

4.8. Pembahasan Hasil Analisis Data Penelitian

4.8.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji variabel independen secara parsial (uji t) didapatkan nilai t hitung sebesar $2,029 > t$ tabel $1,993$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,046 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Haji Medan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan peningkatan pada karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Haji Medan. Hal ini dapat disebabkan perawat merupakan jenis pekerjaan yang memerlukan kompetensi khusus. Dimana, kompetensi ini hanya dipelajari di Universitas, sehingga perawat yang akan bekerja sudah mengenal dan memahami teknis pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden dengan nilai rata-rata setuju pada indikator variasi keterampilan, identifikasi tugas dan signifikansi tugas. Menurut (Iswanto 2017), kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi. Faktor lainnya dapat disebabkan perawat di RSUD Haji Medan rata-rata memiliki pengalaman kerja diatas 2 tahun, sehingga perawat sudah mengenal dengan baik pekerjaannya dan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan apabila terjadi kendala.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Astutik and Priantono 2020), dimana karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Keswadayaan Masyarakat Kota Probolinggo. Hasil yang sama dilaporkan oleh (Mudofhir 2019), dimana variabel karakteristik pekerjaan

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Jatim Park I Batu.

4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji variabel independen secara parsial (uji t) didapatkan nilai t hitung sebesar $1,434 < t \text{ tabel } 1,993$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,156 > \text{ dari nilai } \alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, menunjukkan variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Haji Medan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan peningkatan pada budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan RSU Haji Medan. Hal ini dapat disebabkan budaya organisasi perusahaan berupa belum terimplementasi dengan baik oleh perawat RSU Haji Medan. Hal ini dibuktikan dengan tingginya jawaban normal pada tiap-tiap indikator budaya organisasi. Pada indikator agresifitas jawaban normal mencapai 40,3% dan tidak setuju mencapai 1,4%, ini menunjukkan sebagian responden menganggap lingkungan kerja di RSU Haji belum sepenuhnya kondusif. Pada indikator mobilitas perawat persepsi responden menjawab normal sebesar 30,6%, hal ini menunjukkan responden menganggap mobilitas yang masih rendah. Belum optimalnya implementasi budaya organisasi, menyebabkan tidak terjadinya peningkatan kinerja pada perawat RSU Haji Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Girsang 2019), dimana budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau Medan. Hasil yang sama dilaporkan oleh (Ferdian and Devita 2020), dimana variabel dimana budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

karyawan Dana Pensiun Telkom. Hasil berbeda dilaporkan oleh (Mukmin et al, 2019), dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kota Sampang.

4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji variabel independen secara parsial (uji t) didapat nilai t hitung sebesar $1,588 < t \text{ tabel } 1,993$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,117 >$ dari nilai $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, menunjukkan variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Haji Medan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan peningkatan pada motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan RSUD Haji Medan. Hal ini dapat disebabkan perawat sudah merasa memiliki tanggung jawab dan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas. Pekerjaan perawat sangat bergantung terhadap kesehatan yang akan diterima pasien, sehingga hal itu menjadi tanggung jawab moral tersendiri bagi perawat. Perawat akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas disebabkan tanggung jawab moral dan profesi yang mereka emban tanpa perlunya motivasi secara langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Cahya et al, 2021) , motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UMKM Buah Baru Yogyakarta. Hasil yang sama dilaporkan oleh (Inarayet et al, 2016) dimana variabel dimana motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom. Hasil berbeda dilaporkan oleh (Liyas

2018), dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT BTN Kota Pekanbaru.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Haji Medan tahun 2022, berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t didapatkan variabel karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji t didapatkan variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji t didapatkan variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan uji F didapatkan variabel karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang didapatkan, terdapat beberapa saran bagi pembaca, peneliti berikutnya maupun pelaku usaha, yaitu:

1. Belum optimalnya implementasi budaya organisasi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi

manajemen RSUD Haji Medan untuk menentukan strategi yang sesuai dalam menanamkan budaya organisasi pada karyawan.

2. Suasana lingkungan kerja di RSUD Haji Medan yang belum kondusif dapat menjadi perhatian khusus bagi manajemen.
3. Peningkatan soft skill pada karyawan untuk meningkatkan performa/mobilitas perawat RSUD Haji Medan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan baik dari variabel yang digunakan maupun populasi. Namun, hal ini diharapkan dapat menjadi saran dan pertimbangan bagi peneliti berikutnya, beberapa keterbatasan pada penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja dapat diterima dari eksternal seperti pimpinan, penelitian berikutnya diharapkan gaya kepemimpinan dapat dijadikan variabel dalam penelitian.
2. Indikator motivasi kerja tidak dibarengi dengan pengukuran kepuasan kerja karyawan.
3. Jumlah sampel yang digunakan hanya pada perawat, perlu dilakukan penelitian pada seluruh petugas kesehatan pada RSUD Haji Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus : PT . OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* 1(2): 68–72.
- Ariyanti, N. S., Wiyono, B. B., Timan, A., Burhanuddin, B., & Mustiningsih, M. (2020). Perbedaan Tingkat Kinerja Ditinjau dari Jenis Kelamin Pegawai Tata Usaha di Perguruan Tinggi. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(3), 233-238.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) Di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*, 12(1), 61–70.
- Awosusi, O. O., & Osamede, A. (2011). Motivation and job performances among nurses in the Ekiti state environment of Nigeria. *International Journal of Pharma and Bio Sciences*, 2(2), 583–595.
- Budiastuti, D., & Agustinus B. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian* .Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cahya, A. D., Novia T. R., and Yudi P., P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi* 6(2): 71–83.
- Dahlan, F., & Madjodjo, F. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 196-201
- Daryana, A. P., & Santoso, B. (2021). Analisis Budaya Organisasi Untuk Kesuksesan Kerja Di Pt Coffee Toffee Indonesia (Dilakukan di Cabang Bandung). *Jurnal Investasi*, 7(3), 18–26.
- Diarini, I. G. A. A. S., & Budiarta, I. G. D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja, Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Lpd Desa Adat Tegal). *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 24(1), 87-106
- Dzulkipli, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grab Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1(1), 305–319.

- Erwantiningsih, E. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 54-60.
- Falilah, F., & Wahyono, W. (2019). Pengaruh Budaya Organsasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Di Kabupaten Batang. *Journal.Unnes.Ac.Id*, 8(3), 889-910.
- Ferdian, A., & Alya, R. D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(2): 187-93.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Journal of Innovation and Entrepreneurship* 4(2), 2-8
- Hadi, R., & Adil, A. (2010). Job Characteristics As Predictors Of Work Motivation And Job Satisfaction Of Bank Employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(2), 294-299.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Inaray, I., Jelita, C., Olivia, S. N., & Victor P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Influences Of Leadership And Working Motivation To Employees Performance At PT . Amanah Finance In Manado City. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(02): 459-70.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka,
- Iswanto, I., & Jefri, J. (2017). Kompetensi, Profesionalisme Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 14(2): 184-91.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job Characteristics, Work Involvement, And Job Performance Of Public Servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554-575.
- Jufrizen, J., Gultom, D., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance. *Internasional Conference of Economic Studies*, 1(2), 179-186.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34-53.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation , Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *Internasional*

- Business Managemen*, 11(1), 53–60. <https://doi.org/10.3923/ibm.2017.53.60>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance With Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS - Social Scinces*, 7(2), 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Suri, I. P., & Siswadi, Y. (2022). The Effect Of Afective, Continuance and Normative Commitments to Employee Performance. *The 1 International Conference on Innovation of Small Medium-sized Enterprise (ICIS) 10(1)*, 1–52.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kian, T., Yusoff, W., & Rajah, S. (2014). Motivation for generations' cohorts: An organizational justice perspective. *International Journal of Management Sciences*, 11(2), 536–542.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Lin, X., Mauricio, F., Stoney L. B., & Nick, H. (2019). Exploring Gender Differences in Online Consumer Purchase Decision Making: An Online Product Presentation Perspective. *Information Systems Frontiers* 21(5): 1187–1201.
- Liyas, J. N. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru.” *Al-Masraf Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 3(2): 169–80.
- LKIP RSU Haji Medan Provsu Tahun 2021, (2021).
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2016). *Organizational Behavior. January 1992*.
- Mudofhir, M. Z. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Jatim Park I Batu). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 7(1): 1–19.
- Mukmin,. S., Wasis., B., & Indra., P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik* 2(3): 372–84.
- Mukul, A. Z. A., Rayhan, S. J., Hoque, F., & Islam, F. (2013). Job Characteristics Model of Hackman and Oldham in Garment Sector in Bangladesh: A Case

- Study in Savar Area in Dhaka District. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 1(4), 188-197.
- Nurdina, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 1-7.
- Nyameh, J., Douglas, H., Teru, S., & Titus, A. (2013). Do Motivation Drive Employee ' S Performance in Public Sector Organization. *European Journal of Business and Management*, 5(17), 92–98.
- Rachmawati, K. V., Murwaningsih, T., & Susilowati, T. (2013). Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling* 1, 1(69), 3–24.
- Rizaldi, D., & Haryanto, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. *Management, and Science Proceedings (HUMANIS)*, 2(2), 302–311.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara* 3(2) 11-18
- Saripuddin, J., & Bayzura, N. (2021). The Effect of Transformational Leadership, Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Asam Jawa Medan. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 584–591.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN
- Simbolon, R., & Anisah, H. (2013). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(1), 27–42.
- Sitio, A., Titisari, P., & Tobing, D. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Interaksi Atasan Dan Bawahan Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Bekerja Karyawan Di Ptpn Xii Surabaya. *Jurnal Sumber Daya*

Manusia 15(2), 1–23.

- Sukmawati, S., & Roslina, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar. *Peringkat Akreditasi Sinta*, 18(2), 172.
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39. <https://doi.org/10.11591/ijere.v5i1.4520>
- Tirtayasa, S., & Andayani, I. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tirtayasa, S., & Ainanur, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Yusnandar, W., (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT . Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.
- Yusnandar, W., (2022). The Influence Work Environment, Supervision, and Motivation on Employee Performance at The Human Resources Development Agency of North Sumatra Province. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 499–508.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

Lampiran.1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN



Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Haji Medan**

Kami mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu menjadi peserta survey, kami sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dan kami menjamin kerahasiaan identitas serta jawaban yang Bapak/Ibu berikan. **Hasil Penilaian ini murni untuk tujuan penelitian yang sangat bermanfaat bagi pengembangan RSUD Haji ke depan.**

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi Bapak/Ibu menjadi peserta survey pada penelitian ini.

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Pendidikan :

No. Responden :

Petunjuk Pengisian

1. Berilah jawaban pada pernyataan, untuk setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban dari 5 kriteria pilihan pada kolom dengan memberi tanda ceklis (√).
2. Keterangan pilihan, **STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju.**

3. Berilah jawaban yang sejujurnya sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami karena sesungguhnya tidak ada jawaban benar dan salah dalam menjawab kuesioner ini.

Pernyataan

N O	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
		ST S	TS	N	S	SS
	I. Karakteristik Pekerjaan					
1	Umumnya perawat memiliki beragam keterampilan sehingga berbagai masalah pekerjaan dapat diatasi. (X11)					
2	Perawat dilibatkan menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga akhir. (X12)					
3	Umumnya perawat memahami teknis pekerjaannya. (X13)					
4	Umumnya perawat menyadari dampak nyata dari pekerjaannya, sehingga bersungguh-sungguh memberikan pelayanan terbaik (X14)					
5	Perawat memiliki kebebasan dan kendali sepenuhnya terhadap pekerjaannya (X15)					
6	Umumnya Perawat berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah (X16)					
7	Perawat mendapatkan respon (nyata) atas hasil kerjanya, baik dari dampak langsung pekerjaan itu sendiri, rekan kerja ataupun atasan. (X17)					
N O	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
		ST S	TS	N	S	SS
	II. Budaya Organisasi					
1	Umumnya perawat memiliki inovasi menyelesaikan setiap permasalahan. (X21)					
2	Umumnya perawat berani mengambil resiko demi kebaikan seluruh organisasi. (X22)					
3	Umumnya perawat memperhatikan pekerjaannya secara detail (X23)					
4	Umumnya perawat memperhatikan capaian hasil kerja. (X24)					
5	Umumnya perawat memberikan perhatian utama terhadap keselamatan pasien (X25)					
6	Umumnya perawat mengutamakan kepentingan tim daripada pribadi. (X26)					
7	Umumnya perawat memiliki performa/mobilitas yang tinggi sehingga lebih produktif (X27)					
8	Kondisi organisasi RS Haji kondusif, tanpa ada hal yang mengancam stabilitas organisasi. (X28)					

	III. Motivasi						
1	Umumnya perawat merasa kompensasi (gaji, intensif, THR dll) diperoleh dapat memenuhi kebutuhan mendasar. (X31)						
2	Umumnya perawat merasa aman (fisik-psikologis) bekerja di RSUD Haji Medan (X32)						
3	Umumnya perawat merasa hubungan kerja antar perawat terjaga baik. (X33)						
4	Umumnya perawat merasa status yang jelas dalam hubungan sosial setelah bekerja sebagai perawat di RSUD Haji Medan. (X34)						
5	Umumnya perawat merasa berkembang secara finansial setelah bekerja di RSUD Haji Medan. (X35)						
6	Umumnya perawat merasa pekerjaannya sangat bermanfaat bagi banyak orang. (X36)						
	IV. Kinerja						
1	Umumnya perawat mampu menyelesaikan pekerjaan sebanyak target yang ditentukan (Y1)						
2	Umumnya kualitas hasil pekerjaan perawat sesuai ketentuan dan SOP. (Y2)						
	Umumnya perawat mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan. (Y3)						
4	Umumnya perawat hadir bekerja (tepat waktu) sesuai dengan waktu yang ditetapkan. (Y4)						
5	Umumnya perawat bekerja sesuai/bahkan lebih dari jumlah jam kerja yang ditetapkan. (Y5)						
6	Umumnya perawat mampu bekerjasama dengan rekan kerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. (Y6)						
7	Umumnya perawat mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien/keluarga sesuai SOP (Y7)						

Lampiran.2 Hasil Penelitian

No Sampel	Karakteristik Pekerjaan (X1)						
	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	3	2	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	3	3	4

10	4	4	3	3	4	4	4
11	5	4	4	3	3	4	4
12	5	4	4	3	4	4	4
13	5	3	3	3	3	3	3
14	4	4	3	3	3	4	4
15	5	3	3	4	4	4	3
16	5	3	3	3	3	3	3
17	5	4	3	2	4	3	4
18	4	4	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	3	4
20	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	4	4	3	3
22	5	3	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	3	3
24	2	4	4	4	4	4	3
25	5	4	4	4	4	4	4
26	5	3	4	4	4	3	4
27	2	3	3	3	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	4	4	4	4	3
30	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	4	3	4	2	2
33	4	4	4	2	4	2	2
34	3	3	2	3	3	4	4
35	4	4	4	3	4	3	4
36	4	3	4	4	3	3	4
37	3	3	3	3	3	4	3
38	3	2	3	3	4	4	4
39	4	4	3	3	4	3	3
40	3	3	3	3	4	3	4
41	4	3	4	3	4	4	4
42	2	3	3	3	4	2	4
43	4	4	3	2	4	4	4
44	4	3	4	3	4	3	2
45	5	4	3	4	3	4	4
46	5	4	4	3	4	4	4
47	5	3	4	4	4	3	3

11	4	4	4	3	4	3	4	2
12	4	4	4	3	4	3	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	4	4	2	3	3
15	4	4	3	4	4	4	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	3	3	4	2	4	3
18	3	4	3	3	4	3	4	4
19	4	4	4	4	4	3	4	3
20	4	3	4	3	4	3	4	3
21	4	4	4	3	4	3	4	3
22	4	3	3	4	3	4	4	4
23	4	3	4	4	4	4	4	3
24	4	4	3	4	4	4	3	4
25	4	4	4	3	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	3	3
27	3	4	3	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	4	3	3	4	4
30	4	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	3	4	4	4	3	3
33	4	4	4	3	3	4	3	4
34	4	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	3	4	3
36	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	4	3	4	3	3
38	4	4	3	4	3	4	4	4
39	3	4	4	4	3	4	3	3
40	4	3	3	3	4	4	4	4
41	4	4	4	4	3	3	4	3
42	3	4	4	4	3	4	3	4
43	3	3	4	3	4	4	3	3
44	3	4	4	3	3	3	3	3
45	4	3	4	4	4	3	3	4
46	4	4	3	4	3	3	4	4
47	3	4	4	4	3	3	4	3
48	4	4	3	4	4	4	3	4

49	4	3	3	3	4	4	4	3
50	4	3	3	4	4	4	4	3
51	4	3	3	3	3	4	4	3
52	4	3	4	4	4	4	4	4
53	3	4	2	3	4	4	2	2
54	4	4	4	4	4	4	3	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	3	4	4	1	1	3	3
57	4	3	4	3	3	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	1	3	3	2	3	4	4
60	4	3	3	3	4	4	3	4
61	3	3	3	3	3	4	4	2
62	4	4	4	3	4	3	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	3
64	4	4	4	4	4	3	4	4
65	3	4	3	4	3	3	4	4
66	4	3	4	3	1	1	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4	4
68	2	2	4	4	4	4	4	4
69	4	3	4	4	4	3	4	4
70	1	1	4	3	1	3	3	3
71	3	3	4	4	4	4	3	4
72	3	3	4	3	3	3	4	4

No Sampel	Motivasi Kerja (X3)					
	X31	X32	X33	X34	X35	X36
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4
3	3	2	3	4	3	3
4	4	4	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	1	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	3	4
10	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	4	3

12	4	4	4	2	4	3
13	3	4	3	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	3	4
16	3	3	3	3	3	3
17	4	3	3	4	4	3
18	4	4	3	4	4	3
19	4	3	4	4	4	2
20	4	3	3	4	4	4
21	4	3	4	4	3	3
22	4	4	3	4	4	3
23	4	3	4	3	4	4
24	3	3	4	4	3	4
25	3	3	4	4	4	3
26	3	3	4	3	3	4
27	3	4	3	3	4	3
28	4	4	3	4	4	4
29	3	4	4	2	4	4
30	4	4	4	3	4	4
31	4	3	4	3	4	4
32	3	4	4	4	3	3
33	3	3	3	3	4	3
34	3	4	4	3	3	3
35	4	4	4	4	4	3
36	3	4	4	4	3	3
37	4	3	3	2	4	4
38	3	4	4	2	3	4
39	4	4	4	3	4	4
40	3	4	4	3	3	3
41	3	3	3	4	4	4
42	3	3	3	2	4	3
43	4	4	3	4	4	4
44	4	4	3	4	4	4
45	3	4	4	3	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	4	4	3	3	4	4
48	4	3	4	2	4	3
49	4	3	4	4	3	3

50	3	3	3	2	4	3
51	4	3	4	4	3	4
52	4	4	4	4	4	4
53	4	3	1	4	4	1
54	4	4	3	4	4	3
55	4	4	4	3	4	4
56	3	2	1	4	4	3
57	3	4	4	3	3	4
58	4	4	4	4	4	4
59	3	3	4	3	3	2
60	4	3	4	4	4	3
61	4	1	3	4	4	3
62	4	4	4	3	4	4
63	4	4	4	4	4	3
64	3	4	4	4	3	4
65	3	4	4	3	2	1
66	3	1	3	4	3	1
67	4	4	4	4	4	3
68	4	4	4	4	4	4
69	3	4	4	4	4	4
70	4	1	1	1	3	4
71	4	4	3	4	3	4
72	4	3	3	1	3	4

No Sampel	Kinerja Karyawan (Y)						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1	4	3	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	1	2	2	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3
5	3	3	3	4	4	2	3
6	4	4	4	4	4	4	4
7	2	3	3	4	3	2	3
8	4	4	4	4	3	3	4
9	4	3	3	3	4	2	4
10	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	4	3	4	2	4
12	4	4	3	3	4	3	4

13	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	1	3	3	4
15	3	3	4	3	3	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	3	4	3	4	4
18	4	4	4	3	4	2	4
19	4	3	3	3	4	3	4
20	4	4	3	3	3	2	4
21	3	3	4	4	3	3	4
22	4	3	4	4	4	2	3
23	4	4	4	4	4	3	3
24	1	3	3	4	4	2	4
25	4	4	4	3	3	4	4
26	3	2	4	4	4	1	4
27	4	4	3	2	4	2	3
28	4	4	4	4	3	4	4
29	3	3	4	4	4	2	4
30	4	3	4	3	4	4	4
31	4	4	3	4	3	4	4
32	3	3	3	2	4	1	4
33	3	3	3	4	3	4	4
34	3	3	3	3	4	2	4
35	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	2	3	1	3
37	4	3	3	4	3	1	3
38	3	3	4	4	3	2	3
39	3	2	3	2	4	1	4
40	4	4	3	3	4	2	4
41	4	4	4	2	4	3	3
42	4	4	4	1	4	1	4
43	4	4	3	2	3	1	3
44	4	3	3	4	3	4	3
45	3	3	3	3	3	2	3
46	3	3	4	3	3	2	4
47	3	3	3	3	4	4	4
48	3	2	3	3	4	1	4
49	3	3	4	4	4	2	3
50	3	2	4	4	3	2	4

51	4	4	4	3	4	4	3
52	3	3	4	4	3	4	3
53	3	4	2	3	3	2	4
54	3	4	3	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4
56	1	3	3	2	1	4	3
57	4	3	4	4	4	4	3
58	4	4	3	3	4	4	4
59	4	3	1	3	3	1	4
60	4	4	4	3	4	3	3
61	3	3	3	3	1	2	4
62	4	3	3	3	4	4	3
63	4	3	4	4	4	4	4
64	3	4	4	4	4	4	4
65	1	4	4	3	3	1	4
66	3	3	3	3	1	1	3
67	3	4	4	3	4	3	4
68	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	3	3	4
70	4	3	3	3	3	3	4
71	3	4	4	4	3	4	3
72	3	1	4	3	1	1	3



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : M. AMIN
N.P.M : 1805160203
Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR SE.M.SI
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Fokuskan tujuan dan variabel yang diteliti	17 22 7	A
BAB 2	TEORI - TEORI DITAMBAH	22 22 7	A
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DIJELASKAN MASUK "HUB"	22 22 7	A
Daftar Pustaka	MENDECKY	25 22 07	A
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	ACC UJUR SEMINAR	3 22 00	A

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, Agustus 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(WILLY YUSNANDAR SE.M.SI)

**MAJLIS PENYUSUNAN PROGRAM STUDI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 08 Agustus 2022** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
kemungkinan bahwa :

Nama : M. Amin
N.P.M. : 1805160203
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 03 Maret 2000
Alamat Rumah : Jalan Pendidikan Dusun III No.95 Desa Bandar Setia
Judul Proposal : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan

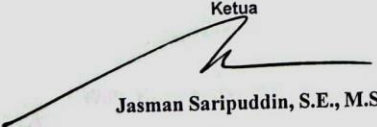
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>Oke</i>
Bab I	<i>Benang merah latar belakang, data dibuatlah tahun.</i>
Bab II	<i>tesis dan analisis minimal 2 sub pertanyaan</i>
Bab III	
Lainnya	<i>mandley</i>
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Senin, 08 Agustus 2022**


TIM SEMINAR

Ketua




Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing



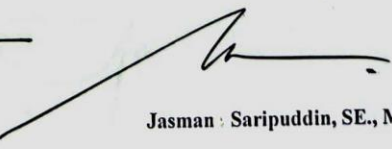
Willy Kusnandar, SE, M.Si

Sekretaris



Assoc.Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Ponbanding



Jasman : Saripuddin, SE., M.Si.


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 08 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

Nama : M. Amin
N.P.M. : 1805160203
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 03 Maret 2000
Alamat Rumah : Jalan Pendidikan Dusun III No.95 Desa Bandar Setia
JudulProposal : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Willy Kusnandar, SE, M.Si*

Medan, Senin, 08 Agustus 2022

TIM SEMINAR

<p style="text-align: center;">Ketua</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Jasman Saripuddin, SE., M.Si.</p> <p style="text-align: center;">Pembimbing</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Willy Kusnandar, SE, M.Si</p>	<p style="text-align: center;">Sekretaris</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.</p> <p style="text-align: center;">Pembanding</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Jasman Saripuddin, SE., M.Si.</p>
--	--


 Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan
 Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
 NIDN : 0105087601

CS | Beranda dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631903
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [fumsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2121 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
 Pada Tanggal : **23 Juli 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :


Nama : **M.Amin**
 N P M : **1805160203**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RS Umum Haji Medan**

Dosen Pembimbing : **Willy Yusnandar, SE.,M.Si.**


Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 23 Juli 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.





Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : **24 Dzulhijjah 1443 H**
 23 Juli 2022 M



Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1. Pritinggal




MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2412/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/24/12/2021

Kepada Yth. Medan, 19/07/2022
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M. Amin
 NPM : 1805160203
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

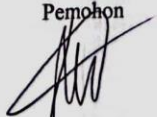
Identifikasi Masalah : Salah satu alasan memilih beberapa judul di atas katakan saja dari pengamatan disiplin kerja perawat kurang, gaji di bawah UMR, tampak sering mengeluh namun tingkat turn over (keinginan resign) justru sangat rendah

Rencana Judul :

1. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Klinik Tiara Medistra?
2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Situasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Perawat di Klinik Tiara Medistra?
3. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Perawat di Klinik Tiara Medistra?

Objek/Lokasi Penelitian : Klinik Tiara Medistra


Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
 Pemohon

 (M. Amin)

CS | Dijinda dengan CamScanner

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN

Jl. Rumah Sakit Haji - Medan Estate 20237 Telp. (061) 6619520, (061) 6619521 Fax. (061) 6619519
 Website : Rshajimedan.sumutprov.go.id Email : rshajimedan@gmail.com



Nomor : 49/R/DIKLIT/RSUHM/VIII/2021
 Lamp : --
 Hal. : Izin Riset

Medan, 04 Agustus 2022

Kepada Yth :
 Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis
 UMSU MEDAN
 di, -
 Tempat.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.


Menindak lanjuti surat Saudara/i tentang izin untuk melaksanakan Riset di Rumah Sakit Umum Haji Medan, a.n :

NAMA : M.AMIN
 NIM : 1805160203
 JUDUL : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RSU. HAJI MEDAN.

Bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui dilaksanakan kegiatan tersebut, semoga dapat dilaksanakan dengan baik.

Demikian disampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalam,
 Ka. Bidang Akademik dan Pendidikan
 Rumah Sakit Umum Haji Medan


dr. RIANA ELFRIDA LIMBONG, MM
 NIP. 19720213 200212 2 005

CS | dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/11/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631903
<http://feb.umstu.ac.id> feb@umstu.ac.id [f/umsuMEDAN](#) [i/umsuMEDAN](#) [t/umsuMEDAN](#) [c/umsuMEDAN](#)

Nomor : 2121 /11.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 24 Dzulhijjah 1443 H
23 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
RSU Haji Medan
Jln. Rumah Sakit Haji Kec. Percut Sei Tuan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : M.Amin
Npm : 1805160203
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RS Umum Haji Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.


Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal


CS Dipindai dengan CamScanner



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN

Jl. Rumah Sakit Haji - Medan Estate 20237 Telp. (061) 6619520, (061) 6619521 Fax. (061) 6619519
 Website : Rshajimedan.sumutprov.go.id Email : rshajimedan@gmail.com



Nomor : 30/IR/DIKLIT/RSUHM/IX/2022
 Lamp : --
 Hal : Selesai Riset/Penelitian

Medan, 19 September 2022

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 UMSU MEDAN
 di, -
 Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb


Dengan hormat, Bidang Akademik & Pendidikan Rumah Umum Sakit Haji Medan dengan ini menyatakan bahwa :

NAMA : M. AMIN
NIM : 1805160203
JUDUL : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RSU. HAJI MEDAN

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/Penelitian di Rumah Sakit Umum Haji Medan.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalam
Ka. Bid. Akademik dan Pendidikan
RSU Haji Medan



dr. RIANA ELFRIDA LIMBONG, MM
NIP. 19720213 200212 2 005

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : M. Amin
NPM : 1805160203
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 12 Maret 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Pendidikan No. 95 Bandar Setia
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Rudi
Nama Ibu : Mariatun Kibtya
Alamat : Jl. Pendidikan No. 95 Bandar Setia

Pendidikan Formal

1. SD Tiara Bandar Setia Tamat 2012
2. SMP Tiara Bandar Setia Tamat 2015
3. SMK Teknologi Teladan Medan Tamat 2018
4. Tahun 2018 - 2022, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 17 September 2022



M. AMIN