

**PENGARUH TATA KELOLA ORGANISASI, BUDAYA KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS MEDIS-
PARAMEDISDI INSTALASI BEDAH SENTRAL
RSUD PANDAN ARANG BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Rumah Sakit
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

PARIYEM

NIM : P 100 120 034

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH TATA KELOLA ORGANISASI, BUDAYA KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS MEDIS-
PARAMEDIS DI INSTALASI BEDAH SENTRAL
RSUD PANDAN ARANG BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI

Yang dipersiapkan dan disusun Oleh:

PARIYEM

NIM: P 100 120 034

Program Studi: Magister Manajemen

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada 10 Maret 2015

dan dinyatakan telah memenuhi untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing I



Drs. Wiyadi, MM. PhD

Pembimbing II



Dra. Rina Trisnawati, Ak, M.Si. PhD

***INFLUENCE OF CORPORATE GOVERNANCE, CULTURAL WORK, AND
MOTIVATION WORK TO EMPLOYEE MEDICAL PERFORMANCE
IN CENTRAL INSTALLATION SURGICAL
RSUD PANDAN ARANG BOYOLALI***

Pariyem, Wiyadi, Rina Trisnawati

**Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Rumah Sakit
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani Tromol Pos I, Pabelan Surakarta 57102
Email:**

ABSTRACT

Performance is the result given by a person in performing their duties and responsibilities assigned to them. The quality of health care workers will determine the performance of the hospital in order to achieve optimal performance. The quality and performance of health workers who either look of how the hospital creates a good corporate governance that affects the work ethic and attitude of health workers, good work culture of the organization, and how to create motivation to work so that officers can work performance as desired by the organization hospital. This study aims to determine the effect of corporate governance, culture, and motivation to work on the employee medical performance in the central installation surgical RSUD PandanArangBoyolali. The population in this study is a medical-paramedical employee working in the central installation surgical RSUDPandanArangBoyolali as 30 people. While the sample is study from the employee medical-paramedic on working in central installation surgical of 30 people. The analysis method used in this research is multiple linear regression with the sampling technique using the saturated sample technique. The results of data analysis in this study proves that there is a positive and significant influence between work culture and work motivation on the employee medical performance. While the organizational climate and significant negative effect on the employee medical performance. Evidence of the influence of work culture and work motivation on the employee medical performance in the central surgical installation RSUDPandanArangBoyolali it is expected to further improve the environmental quality of the organization and create both internal and external environment that can encourage employment excitement or satisfaction and can motivate to work well according expected goals and assign values good work culture that became the strength to work better for medical employee.

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

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sub sistem dari sistem pelayanan kesehatan nasional secara menyeluruh yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan primer manusia baik sebagai individu, masyarakat ataupun bangsa yang berguna meningkatkan derajat kesehatan (Imron, 2010). Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh optimalnya kinerja para petugas kesehatan yang melayani di rumah sakit.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terdapat dalam perencanaan strategis dalam sebuah organisasi. Menurut Robbins (1996), mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja organisasi berbanding lurus terhadap peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Organisasi menjadi perhatian utama bagi setiap komponen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Tata kelola organisasi yang positif dirasakan oleh pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja. Tata kelola organisasi adalah suatu konsep yang menerangkan kualitas lingkungan organisasi yang dirasakan atau dialami oleh anggota-anggotanya. Dalam hal ini kualitas lingkungan organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi. Selain itu, budaya kerja yang baik juga dapat

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

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

B. TINJAUAN PUSTAKA

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

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

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

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

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

kebijaksanaan perusahaan. Menurut Amnuhai (2003) budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri.

Robbins (1996), mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Motivasi terbagi dua, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi aktif dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produksi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Herzberg dalam Munandar (2006:331), dalam teori motivasi terdapat dua kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu; kondisi pertama adalah faktor *Motivation* yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang memiliki faktor intrinsik dari pekerjaan tersebut. Dimana sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya, serta kondisi kedua adalah *Hygiene*. Faktor-faktor *Hygiene* yang justru menimbulkan rasa tidak puas kepada para pekerja dimana elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi,

berkaitan dengan konteks pekerjaan, berupa faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan.

C. METODE PENELITIAN

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

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

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

D. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Medis Paramedis di Instalasi Bedah Central

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

Sumber: Data Primer diolah (2014)

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

2. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

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

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

Tabel 2 Hasil Analisis Reliabilitas Variabel

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

Sumber: Hasil Analisa Data (2014).

3. Hasil Analisis Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

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

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

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data

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

Sumber: Hasil Analisa Data (2014)

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan *uji glejser*, yaitu dengan melakukan regresi variabel independen terhadap absolut residual variabel dependen dalam regresi utama. Hasil menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan untuk hasil uji heteroskedastisitas terhadap semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tata kelola organisasi, budaya kerja, dan motivasi kerja bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Sumber: Hasil Analisa Data (2014)

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF dari masing-masing variabel. Jika nilai VIF lebih rendah dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang serius antara variabel independen dalam model. Hasil menunjukkan bahwa nilai VIF pada uji multikolinieritas variabel tata kelola organisasi, budaya kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tata kelola organisasi, budaya kerja, dan motivasi kerja tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | VIF | Keputusan |
|----------------------------------|-------|-------------------------|
| Tata kelola Organisasi (X_1) | 6,740 | Bebas Multikolinieritas |
| Budaya Kerja (X_2) | 6,753 | Bebas Multikolinieritas |
| Motivasi Kerja (X_3) | 1,006 | Bebas Multikolinieritas |

Sumber: Hasil Analisa Data (2014)

4. Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel Independen | Koefisien | t-ratio | Sig. |
|----------------------------------|-----------|---------|-------|
| Tata kelola Organisasi (X_1) | -0,510 | -2,560 | 0,017 |
| Budaya Kerja (X_2) | 0,334 | 1,971 | 0,059 |
| Motivasi Kerja (X_3) | 0,780 | 5,174 | 0,000 |
| Konstanta = 7,436 | | | |
| R² = 0,570 | | | |
| F = 11,489 (Sig. 0,000) | | | |

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

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 16, dapat diuraikan sebagai berikut: koefisien regresi variabel tata kelola organisasi (X_1) sebesar -0,510 menunjukkan bahwa koefisien negatif, dengan demikian tata kelola organisasi akan menurunkan kinerja medis-paramedis; koefisien

regresi variabel budaya kerja (X_2) sebesar 0,334 menunjukkan bahwa koefisien yang positif, dengan demikian budaya kerja akan meningkatkan kinerja medis-paramedis; dan koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa koefisien yang positif, dengan demikian motivasi kerja akan meningkatkan kinerja medis-paramedis.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS ver. 16 dengan taraf signifikansi ($alpha = 5\%$) dan nilai F_{tabel} sebesar 2,98. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $11,489 > F_{tabel} 2,98$ dan nilai sig. $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah tepat (*fit*) dan tata kelola organisasi (X_1), budaya kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali.

Hasil perhitungan regresi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,570, artinya bahwa variasi perubahan kinerja medis-paramedis dapat dijelaskan oleh variabel tata kelola organisasi (X_1), budaya kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) sebesar 57%, sedangkan sisanya 43% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model yang diteliti.

Secara parsial dalam hasil pengolahan data uji t menggunakan program SPSS ver. 16 menunjukkan hasil bahwa; variabel tata kelola organisasi (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi

Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali dengan nilai $t_{hitung} = -2,560$ dan nilai signifikansi 0,017, variabel budaya kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali diperoleh dengan nilai $t_{hitung} = 1,971$ dan nilai signifikansi 0,059, dan variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali diperoleh karena memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,174 dengan nilai signifikansi 0,000.

E. PEMBAHASAN

1. Tata kelola Organisasi

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

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

bahwa bahwa tata kelola organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan hasil ini disebabkan oleh faktor penyusunan struktur organisasi di Rumah Sakit yang memiliki kejelasan pembagian kerja sesuai dengan profesi dan keahlian masing-masing petugas. Dokter bedah memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat besar di unit instalasi bedah serta dibantu oleh tenaga perawat bedah dan petugas profesi lain yang berkompeten dalam penanganan pelayanan di instalasi bedah. Pembagian kerja, peran dan tanggungjawab masing-masing profesi di instalasi bedah merupakan standart atau ketentuan umum yang harus dimiliki oleh semua profesi yang bertugas di instalasi bedah. Kesuksesan petugas dalam semua tugas atau tindakan pembedahan yang baik menjadi sebuah standart output atau hasil yang harus dicapai berdasarkan ketentuan dalam peran dan tugas petugas instalasi bedah. Ketika peran dan tugas serta tanggungjawab ditambahkan atau dibebankan lagi melebihi ketentuan dasar profesi petugas di instalasi bedah akan mengakibatkan penurunan kinerja petugas. Begitu pula ketika peran dan tugas serta tanggungjawab dikurangi maka akan menurunkan kinerja serta berpengaruh terhadap penurunan kualitas pelayanan di instalasi bedah.

2. Budaya Kerja

Hasil uji t pada variabel budaya kerja sebesar 1,971 dan nilai signifikansi 0,059 halini membuktikan bahwa H₂ budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali. Hasil penelitian ini mendukung hasil

penelitian yang dilakukan oleh Binawan dkk (2008), dan Widyaningrum (2011) yang menyatakan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

3. Motivasi Kerja

Hasil uji t pada variabel budaya kerja sebesar 5,174 dengan nilai signifikansi 0,000 hal ini membuktikan bahwa H₃ motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali. Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susan dkk (2012) dan Ginting (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja.

Terbuktinya hipotesis ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan bekerja efektif dengan segala daya

upaya. Dengan motivasi yang tinggi maka kinerja kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali. meningkat. Siagian (2002) mendefinisikan definisi motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

F. KESIMPULAN

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

Hasil uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar $11,489 > F_{tabel} 2,98$ dan nilai sig. $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa model yang digunakan adalah tepat (fit) dan secara simultan variabel tata kelola organisasi, budaya kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja medis-paramedis di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pandan Arang Boyolali.

Hasil perhitungan regresi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,570, artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja medis-paramedis dapat dijelaskan oleh variabel tata kelola organisasi (X_1), budaya kerja (X_2) dan motivasi kerja

(X_3) sebesar 57%, sedangkan sisanya 43% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model yang diteliti.

G. SARAN

Berdasarkan hasil simpulan sebagaimana di atas, diajukan 4 (empat)saran sebagai berikut.

1. Pimpinan rumah sakit perlu meningkatkan tata kelola organisasi, budaya kerja, dan motivasi kerja melalui peningkatan kompensasi, pemberian penghargaan dan pujian atas prestasi kerja yang dicapai serta memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukan.
2. Peneliti yang akan datang diharapkan menambahkan variabel independen lain, dimana ketiga variabel independent baru menyumbang kinerja medis-paramedis sebesar 57%.
3. Peneliti yang akan datang diharapkan menambahkan uji beda antara tenaga medis dan paramedis, sehingga akan diketahui bagaimana perbedaan kinerja tenaga medis dan paramedis di rumah sakit.
4. Peneliti yang akan datang diharapkan melakukan penelitian di instalasi rumahsakit lain yang mempunyai tipe dan karakteristik yang sama untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih kompleks dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Amnuhai, Siti. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Black, B. S., H. Jang, dan W. Kim. (2006). Predicting Firm's Corporate Governance Choices: Evidence from Korea. *The Journal of Finance*. Vol. 12. No. 16: Hal. 23.
- Davies. A. (1999). *A Strategic Approach to Corporate Governance*. England: Gower Publishing Limited.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Handoko, Hani T, Dr. M.B.A dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta; PT Bumi Aksara.
- <http://www.essay.uk.com/coursework/nursing-practice-management.php#ixzz3QrBbK256>.
- Imron, M. Munif, A. 2010. *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marquis, B.L. and Huston, C.J. 2000. *Leadership Roles and Management Functions in Nursing. Theory and Application*, 3rd Edition. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins, p. 12.
- Marquis, B.L., and Huston, C.J. 2003. *Leadership Roles and Management Functions in Nursing. Theory and Application*, 4th Edition. London: Lippincott Williams and Wilkins.
- Moekijat. 2006. *Asas-Asas Perilaku Organisasi*. Bandung; CV. Mandar Maju.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta; PT. Elex Media Komputindo.
- M. Shakil Ahmad (2012). *Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices in Pakistan*. Business Intelligence Journal. January, 2012 Vol.5 No.1.

- M. Susan, Prof R .W Gakure, Mr. E. K Kiraithe, Dr. A.G Waititu (2012). *Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya*. International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 23, December 2012. <http://www.ijbssnet.com>.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta; RinekaCipta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta; PT. RinekaCipta.
- Organization for Economic Co-operation and Development.(2004). *OECD Principles of Corporate Governance*. Paris: OECD Publication Services.
- OsborndanPlastrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPFE.
- Permenkes no 83 Tahun 2013 Tentang tunjangan kinerja jabat pegawai di lingkungan kementrian kesehatan.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Lima. Jakarta; Erlangga.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta; Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2010. *Manajemen, Edisi Kesepuluh, Jilid 1*. Jakarta; Erlangga.
- Sagung, Seto. Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey; Prentice Hall.
- Siagian, Sondang P., 1996. *Etika Bisnis*. Cetakan Pertama. Jakarta; Pustaka Binawan Pressindo.
<http://old.lib.ugm.ac.id/exec.php?app=simpus&act=search&lokasi=12&kriteria=pengarang&kunci=Sondang+P.+Siagian>.
- Soetopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supriyadi, Gering. Guna, Tri. 2003. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III Gering Supriyadi dan Tri Guna*. Edisi Revisi. Jakarta; Lembaga Administrasi Negara.
<http://old.lib.ugm.ac.id/exec.php?app=simpus&act=search&lokasi=19&kriteria=pengarang&kunci=Supriyadi%252C+Gering+>

The Indonesian Intitute for Corporate Governance.(2006). Laporan Corporate Governance Perception Index 2005. Jakarta: IICG.

Triguno.Prasetya. 2001. *ManajemenSumberDaya Manusia*. Jakarta; BumiAksara.

UU no. 29 Tahun 2009 TentangPraktekkedokteran.

UU no. 36 (2014) TentangTenagaKesehatan.

UU no. 38 Tahun 2014 TentangKeperawatan.

Veithhzal. 2005. *Penerapan Merit System*. Jakarta; BumiAksara.

Widagdho, Djoko. 2004. *IlmuBudayaDasar*. CetakanKesembilan. Jakarta; PT. BumiAksara.

Wunggu, Jiwo. 2003. *Merit System*. Jakarta; PT Raja GrafindoPersada.

_____. (2009). *Corporate Governance Perception Index 2008-Good Corporate Governance dalamPerspektifManajemenStratejik*. Jakarta: IICG.