

PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE DAN MOTIVATION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA RSUD SOREANG KABUPATEN BANDUNG

Rizki Chrisulianti

Program Studi Ilmu Komunikasi, Institut Manajemen Wiyata Indonesia
chrisulianti.rizki@gmail.com

Raihan Ula Hanifah

Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia
raihanula96@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The influence of organizational culture on employee performance, (2) the influence of motivation on employee performance, and (3) The effect of organizational culture and motivation on employee performance. The subjects of this study were some of the employees of Soreang Hospital in Bandung. The number of sampel is 100 respondents. The sampel selection tehnik used was purposive sampling. Methods of data collection through surveys using questionnaires. Technical quality testing tools include test of validity and reliability, classical analysis and descriptive analysis using the SPSS program. The results show that (1) Organizational culture has no effect on employee performance. (2) Motivation positively affects employee performance. 3) Organizational culture and motivation positively affect employee performance. Further research is needed by this RSUD so that employees are able to produce high performance.

Keywords: *Organizational culture, Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Saat ini kesehatan bagi masyarakat telah menjadi suatu kebutuhan yang utama. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak. Hal ini menjadikan lembaga kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas akan pelayanan jasa kesehatan yang lebih baik. Salah satu lembaga yang dimaksud adalah Rumah Sakit. Sumber daya manusia sebagai motor penggeraknya memerlukan aturan atau proses manajemen yang efektif untuk memenuhi tuntutan pelayanan yang optimal.

Keberlangsungan rumah sakit bergantung pada kemampuan untuk dapat memberikan konsumen pelayanan yang baik dan berkualitas (Yustina, 2012). Peningkatan layanan rumah sakit juga sangat penting karena saat ini dimana persaingan antar rumah sakit sudah semakin ketat. Sama halnya seperti Pemerintah Daerah lainnya di Indonesia, Pemerintah Kabupaten Bandung juga berupaya memaksimalkan pelayanan publik kepada masyarakat, terutama di bidang pelayanan kesehatan.

Seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga-tenaga medis, non paramedis, maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja handal

yang harus terus ditingkatkan disetiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayan masyarakat (Bustami, 2011).

Dalam perkembangannya RSUD Soreang ini telah menetapkan *organizational culture* untuk memberikan panduan perilaku kepada para pegawainya. *Organizational culture* di RSUD Soreang Kabupaten Bandung masih belum terlihat berjalan optimal dan masih diperlukan pembenahan oleh semua pihak. *Organizational culture* sudah lama dikenal umat manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya dalam organisasi (Mangkunegara, 2010), sehingga RSUD Soreang Kabupaten Bandung dituntut harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Namun kenyataannya sampai saat ini budaya tersebut dalam hal sikap seringkali dikeluhkan masyarakat pengguna pelayanan, yang mencerminkan sikap para pegawai yang jarang tersenyum. *Motivation* juga diperlukan karena pada saat ini *motivation* pegawai di RSUD Soreang Kabupaten Bandung terlihat masih rendah dan belum sesuai apa yang harapan pimpinan. *Employee performance* yang belum memenuhi harapan

pimpinan seperti hasil kerja pegawai yang belum optimal dan masih diperlukan pembenahan secara menyeluruh. Semua itu sesuai dengan data di

bawah ini yang menunjukkan bahwa *employee performance* rumah sakit belum optimal:

Tabel 1.1
Penilaian Prestasi Kerja (Pegawai Negeri Sipil)
Jangka waktu penilaian Bulan Januari s/d Desember 2017

a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		Dokter	Perawat	Adm & Tata Usaha
		82.50 %	86.91 %	83.19 %
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	80%	78%	79%
	2. Integritas	85%	78%	85%
	3. Komitmen	81%	78%	78%
	4. Disiplin	80%	78%	78%
	5. Kerjasama	80%	78%	78%
	6. Kepemimpinan	0	0	0
Nilai Prestasi Kerja		80%	78%	80%

Sumber: RSUD Soreang Kabupaten Bandung, Badan Kepegawaian Daerah (2018)

Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas setidaknya dibutuhkan kinerja yang baik di dalam rumah sakit. Namun data di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam hal orientasi pelayanan yang dirasakan kurang produktif, integritas pegawai yang tidak menunjukkan pekerjaan yang saat ini harus lebih baik dari sebelumnya, selanjutnya kurangnya komitmen, disiplin dan kerjasama pegawai dalam bekerja. Menunjukkan bahwa pegawai belum bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh organisasi, target organisasi yang tidak tercapai ini menunjukkan bahwa adanya masalah *employee performance*.

Dalam hal ini peneliti melakukan observasi yang dilakukan langsung kepada sekitar 30 orang pengguna pelayanan di RSUD Soreang Kabupaten Bandung terdapat keluhan masyarakat mengenai RSUD Soreang Kabupaten Bandung, masyarakat sedikit kecewa dengan pelayanan yang diberikan Pemerintah dalam hal ini RSUD Soreang selalu meninggalkan kesan yang kurang baik, seperti:

1. Pelayanan dokter yang kurang maksimal.
2. Waktu penyelesaian yang lambat.
3. Ketidakramahan para pelayan masyarakat.
4. Wajah para pelayan masyarakat yang jarang sekali tersenyum.

Hal di atas dapat berfungsi dengan baik apabila ada kontrol dari atasan untuk perilaku para pegawai.

Semua permasalahan ini diduga dari tidak efektifnya *employee performance* di RSUD Soreang dan karena tidak baiknya *organizational culture* dan *motivation*. Hal tersebut mencerminkan bahwa *organizational culture* dan *motivation* perlu diteliti lebih lanjut agar diketahui apakah berpengaruh terhadap *employee performance*.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul Pengaruh *Organizational Culture* Dan *Motivation* Terhadap *Employee Performance* Di RSUD SOREANG Kabupaten Bandung. (variabel menggunakan bahasa Inggris agar tidak mengubah makna).

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Culture

Robbins & Judge (2015) mengemukakan *organizational culture* adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu yang menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap *organizational culture* berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang *organizational culture* tersebut meskipun mereka berasal dari latar

belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Robbins & Judge (2015) menyatakan tujuh karakteristik prima *organizational culture* sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*); sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dalam pengambilan risiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*); sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi, kecermatan, analisis dan perhatian pada perincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*); sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*oriented to human*); sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu.
5. Berorientasi tim (*team orientation*); sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu.
6. Agresif (*aggressiveness*); sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai.
7. Stabilitas (*stability*); menekankan pada suatu kondisi yang sedang berjalan dan yang ada pada saat ini sebagai perbedaan dalam pertumbuhan sebuah organisasi.

Motivation

Motivation menurut Gregor (2013) ada teori X dan Teori Y yang dimana menjelaskan tentang tingkah laku manusia atau karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan teori Gregor (2013) bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik). Perbedaan antara teori X dan teori Y yaitu:

Teori X:

1. Rata-rata pegawai malas dan tidak suka bekerja.
2. Perlu diawasi, dipaksa, diperingatkan untuk mengerjakan pekerjaan.
3. Menginginkan adanya tanggung jawab.
4. Tugas yang diberikan harus diawasi setiap langkah pengerjaannya

Teori Y:

1. Bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaannya.

2. Hanya memerlukan sedikit bimbingan atau bahkan tidak memerlukan bimbingan dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Beranggapan bahwa pekerjaan adalah bagian dari hidupnya.
4. Dapat menyelesaikan tugas dengan kreatif.

Employee Performance

Dessler (2015) berpendapat *employee performance* adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. *Employee performance* menurut manajemen sumber daya manusia merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dikerjakan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya.

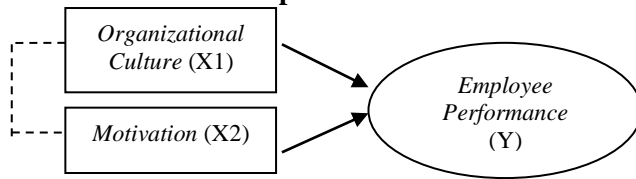
Dimensi *employee performance* menurut Dessler (2015) yaitu:

1. Kualitas yaitu akurasi, ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.
2. *Produktivitas*, yaitu (kualitas dan efisiensi) kuantitas yang sesuai dengan target efisien dalam produksi.
3. *Job Knowledge*, yaitu mengetahui deskripsi pekerjaan, mengetahui cara menyelesaikan pekerjaan atau kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
4. *Reliability*, yaitu pekerjaan diterima dengan baik dan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan.
5. *Availability*, yaitu selalu siap ditempat kerja dan selalu hadir tepat waktu.
6. *Independent*, yaitu mampu bekerja sendiri.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *organizational culture* dan *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di antaranya Fajar (2012), Sonya (2015), Wiyata & Haryanto (2018), dan Abdurahman & Septiana (2018). Penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *organizational culture* dan *motivation* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* di antaranya Rantesalu et al. (2016) dan Somantri & Aga (2018).

Model Analisis dan Hipoesis



Gambar 1.1 Model Analisis

Keterangan :

- : Variabel Bebas
- : Variabel Terikat
- :Menunjukkan penelitian secara parsial
- :Menunjukkan penelitian secara simultan

Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis, dapat dikemukakan hipotesis penelitian berikut:
 Ha-1 = *Organizational culture* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.
 Ha-2 = *Motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.
 Ha-3 = *Organizational culture* dan *motivation* berpengaruh terhadap *employee performance*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian yang dipilih bertempat di RSUD Soreang Kabupaten Bandung yang bergerak di bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat. Waktu yang diperlukan dalam penelitian ini kurang lebih 4 (empat) bulan, selama waktu yang ditetapkan, dimanfaatkan untuk pencarian tempat atau perusahaan, pencarian data, pembagian kuisiomer, pengumpulan dan pengelolaan data kuisiomer sampai dengan pelaksanaan sidang penelitian.

Populasi dan Sampel

Dalam hal ini yang dijadikan populasi yaitu 100 pegawai di RSUD Soreang Kabupaten Bandung. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan *Simple Random Sampling*. Sugiyono (2017) menyatakan Random Sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui data primer yaitu melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi dan secara langsung melakukan penyebaran kuesiomer kepada seluruh pegawai RSUD Soreang Kabupaten Bandung.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif, *Skala Likert*. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SPSS 21 Version*.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Arikunto (2017) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk menunjukkan tingkat kevalidan ataupun kesahihan sebuah kuesiomer.

Tabel 1.2 Tabel Validitas

Variabel	Dimensi	Nilai Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Organizational Culture	IRT 1	0,197	0,528	Valid
	IRT 2	0,197	0,504	Valid
	ATD 1	0,197	0,376	Valid
	ATD 2	0,197	0,519	Valid
	OO1	0,197	0,606	Valid
	OO2	0,197	0,573	Valid
	PO1	0,197	0,547	Valid
	TO1	0,197	0,515	Valid
	TO2	0,197	0,405	Valid
	AG1	0,197	0,372	Valid
Motivation	SB1	0,197	0,381	Valid
	DT1	0,197	0,541	Valid
	JA1	0,197	0,631	Valid
	EM1	0,197	0,596	Valid
	KE1	0,197	0,586	Valid
	BF1	0,197	0,624	Valid
Employee Performance	BF2	0,197	0,529	Valid
	QU1	0,197	0,684	Valid
	PR1	0,197	0,543	Valid
	JK1	0,197	0,317	Valid
	JK2	0,197	0,664	Valid
	RE1	0,197	0,534	Valid
	RE2	0,197	0,400	Valid
	AV1	0,197	0,556	Valid
	AV2	0,197	0,265	Valid
	IN1	0,197	0,540	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, (2018)

Berdasarkan data yang disajikan pada kolom di atas menyatakan bahwa dari seluruh item pertanyaan yang sudah diajukan kepada responden telah dinyatakan valid, karena pada setiap item pertanyaan di atas memiliki nilai yang besar dan melebihi nilai signifikansi 0,05, sedangkan nilai r tabel dari N-100 adalah 0,197. Sehingga dapat

ditarik sebuah kesimpulan bahwa seluruh data tersebut dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang berupa suatu indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Hasil output nilai *cronbach alpha* dari variabel *organizational culture* adalah sebesar 0,673 yang artinya variabel tersebut dapat diterima dan variabel *motivation* juga memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,611 artinya dapat diterima serta variabel yang terakhir yaitu *employee performance* nilai *cronbach's alpha* 0,608 yang juga dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut sudah menduduki suatu kondisi yang dikatakan reliabel.

Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Gunawan (2018) bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi tidak bias dan konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2016) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Test ini telah memiliki nilai signifikansi (*Asymp.Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,790. Nilai signifikansi pada uji normalitas ini lebih besar dari 0,05, ($0,790 > 0,05$), sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat menyatakan bahwa nilai tersebut telah mencapai normal dan pada uji normalitas ini data yang dihasilkan sudah terpenuhi.

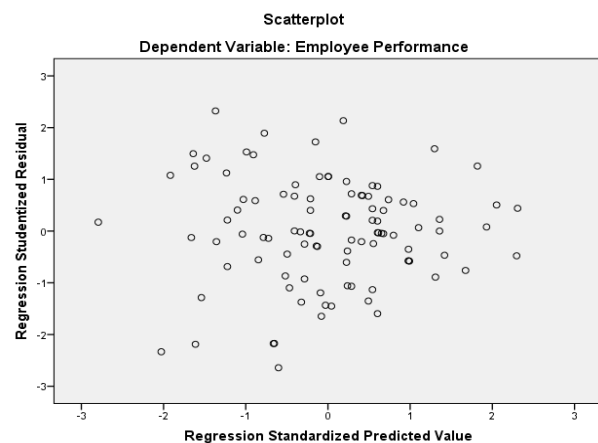
Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menyatakan uji multikolinearitas merupakan alat uji dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi yang telah ditemukan mempunyai hubungan antara variabel bebas. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada bagian *coefficients* terlihat kedua variabel independen yaitu *organizational culture* dan *motivation* memiliki angka VIF masing-masing berada pada sekitar angka 1 yaitu 1,002 yang artinya nilai tersebut kurang dari 10 ($1,002 < 10$) dan telah memiliki nilai *tolerance* mendekati angka 1 yaitu 0,998 yang artinya nilai *tolerance* variabel XI (*organizational*

culture) dan X2 (*motivation*) lebih dari 0,10 ($0,998 > 0,1$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas, penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik, dengan kata lain homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Gambar di bawah ini menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas :



Gambar 1.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data, (2018)

Output *scatterplot* di atas telah menunjukkan bahwa hasilnya terlihat sebuah titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang menunjukkan kejelasan, serta titik-titik tersebut telah tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hal tersebut artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model tersebut layak untuk dipakai dan dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi suatu keberhasilan pada *employee performance* dengan berdasar pada masukan independennya.

Rancangan Uji Hipotesis Analisis Regresi Berganda

Ghozali (2016) menyatakan bahwa analisis regresi berganda yaitu alat ukur yang juga merupakan analisis untuk mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dengan 2 variabel independen adalah:

$$Y = 20.912 + 0,070X_1 + 0.361X_2$$

1. Konstanta = 20.912
Jika variabel *organizational culture* dan *motivation* sama dengan nol, maka variabel *employee performance* sebesar 20.912
2. Koefisien X1 = 0,070
Jika variabel *organizational culture* mengalami penurunan sebesar satu satuan, sementara *motivation* dianggap tetap, maka akan menyebabkan penurunan *employee performance* sebesar 0.070
3. Koefisien X2 = 0.361
Jika variabel *motivation* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara *organizational culture* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan *employee performance* sebesar 0.361

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menurut Ghazali (2016) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Perolehan nilai R Square sebesar 0,61 = 61%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational culture* dan *motivation* secara bersama-sama memengaruhi variabel *employee performance* sebesar 61 %, sedangkan sisanya sebesar 39 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang digunakan.

Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2016) mengemukakan bahwa Uji t ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial apakah variabel independen *organizational culture* dan *motivation* berpengaruh terhadap variabel dependen *employee performance*. Distribusi t dicari dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $100-3 = 97$ dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) sehingga diperoleh hasil untuk t tabel yaitu sebesar 1.98.

Nilai t hitung variabel *organizational culture* (X1) lebih kecil dari nilai t tabel ($0.753 < 1.98$) dengan tingkat signifikan di atas 0,05 yaitu sebesar 0,454 ($0,454 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t hitung variabel *motivation* (X2) lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,367 > 1.98$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,020, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji f (Uji Simultan)

Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebuah model dikatakan baik jika nilai F menunjukkan signifikan.

Nilai F signifikan jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Hasil output SPSS pada tabel Anova menunjukkan bahwa variabel *organizational culture* dan *motivation* memiliki nilai F hitung yaitu sebesar 3,175 dengan nilai signifikan 0,046. Nilai f-tabel dapat dicari dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dengan rumus $df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$. Nilai $df_1 = 3-1 = 2$, dan nilai $df_2 = 100-3 = 97$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09.

Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 5% (0,05) dan nilai F hitung $> F$ tabel. Nilai signifikan pada variabel *organizational culture* dan *motivation* kurang dari 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,046 dan nilai F hitung $>$ dari F tabel ($3,175 > 3,09$) sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational culture* dan *motivation* secara simultan berpengaruh terhadap *employee performance*.

Pembahasan

Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa para pegawai memiliki permasalahan dengan *organizational culture* di RSUD Soreang Kabupaten Bandung, hasil ini dibuktikan dengan deskripsi item tertinggi yaitu orientasi hasil yang paling menonjol dibandingkan yang lainnya, maka orientasi hasil memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan untuk setiap detail pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Sehingga orientasi hasil, dalam *organizational culture* ini dijadikan sebagai tuntutan dalam bekerja oleh instansi tersebut.

Hasil dari hubungan antara *organizational culture* terhadap *employee performance* diperkuat dari hasil analisis regresi penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *organizational culture* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Pengaruh yang ditimbulkan tidak signifikan, artinya *organizational culture* yang diberikan oleh manajemen Rumah Sakit tidak memberikan pengaruh yang bisa meningkatkan *employee performance* RSUD Soreang di Kabupaten Bandung. *Organizational culture* merupakan salah satu cara yang digunakan oleh manajemen rumah sakit untuk melakukan pengendalian. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maskulhan (2015) yang meneliti tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Pada Rumah Sakit

Islam Surakarta” penelitiannya menyebutkan bahwa *organizational culture* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *employee performance*.

Penelitian lain yang juga menemukan hal serupa yaitu Armiaty (2014) dan Rantesalu et al. (2016), serta Nizam (2017).

Pengaruh *Motivation* terhadap *Employee Performance*

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di RSUD Soreang Kabupaten Bandung menunjukkan hasil bahwa pegawai yang memiliki *motivation* yang tinggi akan bekerja dengan baik dan optimal. Dalam hal ini maka pengaruh *motivation* terhadap *employee performance* dapat diketahui dengan uji regresi yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh *motivation* terhadap *employee performance*.

Hasil ini juga dibuktikan dengan deskripsi item tertinggi yaitu bukti fisik, target dan sasaran instansi menjadi semangat kerja para pegawai, sehingga pegawai mempunyai keinginan untuk bertanggung jawab. Hal ini menjadi faktor utama pegawai dalam bekerja agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya: Penelitian yang dilakukan oleh Arinda et al. (2016) bahwa variabel *motivation* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, dan penelitian oleh Gunawan & Fauzianingsih (2018) yang menemukan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai desa. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa *motivation* memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan *performance* dalam masing-masing individu, meskipun menurut sifatnya *motivation* itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Pengaruh *Organizational Culture* dan *Motivation* secara simultan terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational culture* dan *motivation* secara simultan mampu mempengaruhi *employee performance*.

Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang dimana memiliki pengaruh positif

budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja sales marketing pada PT Inti Bharu Mas Lampung. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan kinerja yang semakin baik, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (Ha-3) diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka telah didapatkan jawaban atas rumusan masalah dan juga simpulan dari penelitian ini, antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *organizational culture* terhadap *employee performance* RSUD Soreang di Kabupaten Bandung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *motivation* terhadap *employee performance* RSUD Soreang di Kabupaten Bandung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational culture* dan *motivation* secara simultan terhadap *employee performance* RSUD Soreang di Kabupaten Bandung.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka saran yang akan diberikan berkaitan dengan penelitian selanjutnya tentang *organizational culture* dan *motivation* terhadap *employee performance* adalah:

Saran Bagi RSUD Soreang Kabupaten Bandung

Berdasarkan hasil penelitian variabel *organizational culture* dan *motivation* terhadap *employee performance* maka sebaiknya pimpinan khususnya para pengambil kebijakan harus menerapkan pola penghargaan dan hukuman yang proporsional. Contohnya: Penegakan disiplin pegawai. Peningkatan kinerja pegawai tidak akan tercapai dengan baik apabila tidak didukung oleh peningkatan sumberdaya yang lainnya seperti : sumber daya keuangan, sumberdaya peralatan dan lain-lain. Diharapkan rumah sakit memperhatikan apa yang telah menjadi kebutuhan dan keinginan

para pegawai dalam hal menunjang pencapaian hasil kerja yang baik.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan *organizational culture* dan *motivation*, sehingga dapat lebih meningkatkan *employee performance* pada RSUD Soreang Kabupaten Bandung, agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan *employee performance* pada RSUD Soreang Kabupaten Bandung. Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang *motivation* yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap *employee performance* pada RSUD Soreang Kabupaten Bandung, agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, F. I., & Septiana, I. (2018). Pengaruh Transformational Leadership dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada PT. Glostar Indonesia 1 Cikembar). *Cakrawala*, 1(1), 30–41.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian* No Title. Rineka Cipta.
- Arinda, P., Pongtuluran, Y., & Lestari, D. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2).
- Armiaty, R. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2).
- Bustami. (2011). *Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan & Akseptabilitasnya*. Erlangga.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan*. Salemba Empat.
- Fajar, F. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhutani di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Siwalankerto*, 3(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gregor, D. M. (2013). *Dasar-dasar Manajemen, Edisi Terjemahan*. Alfabeta.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS*. Deepublish.
- Gunawan, W. I., & Fauzianingsih, L. (2018). Pengaruh Quality of Work Life dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pegawai Desa Cidahu Kabupaten Sukabumi). *Cakrawala*.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama.
- Maskulkhan, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Nizam, I. (2017). *Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication*.
- Ramadhani, P. A. E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sales Marketing pada PT Inti Bharu Mas Lampung. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Rantesalu, A., Mus, A. R., Mapparenta, M., & Arifin, Z. (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment at the Institute of Education and Training of South Sulawesi Province. *Journal Business Management*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi Terjemahan*. Salemba Empat.
- Somantri, B., & Aga, A. S. (2018). Pengaruh Motivation dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama (KSP-SB) di Kota Sukabumi. *Cakrawala*, 1(1), 15–29.
- Sonya, F. A. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomi*

CAKRAWALA – Repositori IMWI | Volume 2, Nomor 2, Oktober 2019
p-ISSN: 2620-8490; e-ISSN: 2620-8814

Dan Bisnis, 3(3).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cetakan ke-25. Alfabeta.

Wiyata, M. T., & Haryanto, F. (2018). Pengaruh Compensation dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada CV Sumber Milik Farm). *Cakrawala*, 1(1), 42–57.

Yustina, E. W. (2012). *Mengenal Hukum Rumah Sakit*. Keni Media.