

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Citama Kabupaten Bogor

Mandalina Silalahi¹, Joko Setiawan²

^{1,2}Manajemen, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Abstrak

Introduction/Main Objectives: Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyebutkan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat. **Background Problems:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Citama. **Novelty:** variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi. **Research Methods:** Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *Accidental Sampling*. Adapun sampel tersebut berjumlah 202 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. **Finding/Results:** Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 58,1%. faktor-faktor kesiapan kerja siswa dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi sedangkan sisanya 41,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (93,822) > F_{tabel} (2,650)$. **Conclusion:** Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi menunjukkan hasil thitung (5.593), variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis thitung (3.486), dan motivasi menunjukkan hasil analisis thitung sebesar (5,496) dimana $t_{hitung} (2.600387)$ maka secara parsial variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2024 Mandalina Silalahi

✉ Corresponding author :

Email Address : ketsya.bonggoibo@gmail.com

PENDAHULUAN

Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyebutkan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat. Pengaturan penyelenggaraan rumah sakit diantaranya bertujuan untuk

mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit. Rumah sakit memiliki kewajiban untuk memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 2020 tentang Rumah Sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta memiliki fungsi-fungsi yang mengharuskan rumah sakit mengambil peran dalam meningkatkan derajat kesehatan nasional.

Rumah Sakit Citama sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Kesehatan bagi masyarakat telah menjadi suatu kebutuhan yang utama. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak.

Kelangsungan Rumah Sakit Citama dimasa mendatang bergantung pada kemampuannya memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas. Untuk mewujudkan hal itu, maka kualitas tenaga kesehatan yang berperan di rumah sakit haruslah benar-benar profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja. Untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja yang dihasilkan secara berkesinambungan, manajemen memerlukan alat bantu yang nantinya bisa digunakan dalam pengambilan keputusan strategis bagi organisasinya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi, salah satunya dengan melakukan pengukuran kinerja karyawan.

Rumah Sakit Citama adalah Rumah Sakit Swasta di bawah PT. Citama Marga Husada yang terletak di kawasan strategis dan mudah dijangkau, terletak pada radius kurang dari 1 km dari stasiun kereta api Citayam yang beralamat di Jl. Raya Pabuaran No. 52, Bojonggede, Kabupaten Bogor. Rumah Sakit Citama dibangun di atas tanah seluas ±5304 M², bangunan berlantai 4 dengan luas bangunan ±3.500 M². Dengan perkembangan dan tuntutan akan pelayanan kesehatan yang harus memadai pada saat ini, maka Rumah Sakit Citama terus meningkatkan kualitas dalam pengembangan pelayanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan bagi masyarakat, dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas sumber daya manusia rumah sakit dapat terlihat pada hasil kinerja dari karyawan rumah sakit baik medis maupun non medis. Kinerja seseorang tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau dijadikan standar. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengukur kinerja karyawan rumah sakit Citama menerapkan suatu sistem manajemen kinerja dengan melakukan pengukuran kinerja karyawan. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan secara periodik berupa KPI. Dalam laporan KPI ini ada beberapa Indikator yang diukur diantaranya:

1. Penilaian Kompetensi Individu meliputi:
 - a. Kedisiplinan
 - b. Loyalitas
 - c. Kemampuan Interpersonal/Komunikasi
 - d. Motivasi, Kreatifitas, dan Inisiatif
 - e. Kemampuan Manajemen pekerjaan
2. Penilaian Pencapaian Individu yaitu: merupakan pencapaian dari target yang ditentukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawannya. Berdasarkan data yang

diperoleh peneliti dari bagian Sumber Daya Manusia data penilaian kinerja karyawan di rumah sakit Citama yaitu terdiri dari :

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan (KPI) 2022-2023

Periode	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Memuaskan	Memuaskan	Cukup Memuaskan	Kurang Memuaskan
Tahun 2022					
TRIWULA N I	275	-	272	-	3
TRIWULA N II	273	-	269	-	4
TRIWULA N III	286	-	284	-	2
TRIWULA N IV	287	-	282	-	3
Tahun 2023					
TRIWULA N I	285	-	283	-	2
TRIWULA N II	287	-	283	-	4
TRIWULA N III	290	-	289	-	1
TRIWULA N IV	289	-	285	-	4

Sumber : Rumah Sakit Citama (2024)

Hasil KPI tersebut merupakan rangkuman dari penilaian performa karyawan yaitu total dari penilaian kompetensi individu dan penilaian pencapaian individu. Dari table di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja selama tahun 2022-2023 masih banyak kinerja karyawan yang kurang memuaskan, dan hasil pencapaian maksimal pada kriteria memuaskan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022/2023 belum mencapai target yang diharapkan yaitu sangat memuaskan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini perlu dilakukan review untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam proses kinerja dan penurunan motivasi. Untuk membatasi faktor –faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis melakukan prasurey kepada 20 karyawan. Untuk melihat tanggapan karyawan dapat dilihat pada :

Tabel 2. Hasil Prasurey mengenai Motivasi

NO.	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1	Kemauan pengembangan	65	100
2	Tanggung Jawab	80	100
3	Pengakuan prestasi kerja	75	100
Rata -rata		73	100

Sumber : Peneliti (2024)

Dari data tabel 1.2. dari hasil Prasurvei mengenai Motivasi di atas terlihat pada dimensi kemauan pengembangan 65%, tanggung jawab 80% dan pengakuan prestasi kerja 75%. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada motivasi belum mencapai nilai standar 100% seperti yang diinginkan Rumah Sakit Citama, karen masaih dalam nilai rata-rata 73%.

Tabel 3. Hasil Prasurvei Mengenai Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1	Lingkungan Kerja Fisik	80	100
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	65	100
Rata- rata		75	100

Sumber : Peneliti (2024)

Dari data tabel 1.3. dari hasil prasurvei mengenai lingkungan kerja di atas terlihat pada dimensi lingkungan kerja fisik 80%, lingkungan kerja fisik 65%. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada lingkungan kerja belum mencapai nilai standar 100% masih dalam nilai rata-rata 75%.

Tabel 4. Hasil Prasurvei Mengenai Budaya Organisasi

No	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1	Perlaku dan komunikasi	70	100
2	Kerjasama karyawan	75	100
3	Rasa tanggung jawab	80	100
Rata-rata		75	100

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan prasurvei di atas dapat dilihat kondisi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi belum mencapai standar dimana budaya organisasi

rata-rata 75%, lingkungan kerja 75% dan motivasi 73%. Melihat hal tersebut Rumah sakit harus memperbaiki Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Rumah sakit Citama sangat menjaga sumber daya manusia yang dimilikinya, karena menurut rumah sakit Citama sumber daya manusianya adalah aset dari usahanya. Rumah Sakit Citama mendorong sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu bentuk usaha rumah sakit Citama dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan. Rumah Sakit Citama meyakini apabila dengan mengoptimalkan kinerja karyawannya maka tujuan dari rumah sakit dapat terpenuhi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Citama, salah satunya adanya budaya organisasi yang terdapat pada rumah sakit tersebut. Budaya organisasi mengacu pada sistem yang dianut oleh sumber daya manusia yang membedakan organisasi dan organisasi yang lain. Selain itu budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan karyawan pada suatu organisasi atau rumah sakit. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka akan berpengaruh signifikan terhadap perilaku dan sikap karyawannya. Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan tim dan cara menyelesaikan pekerjaannya. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan akan merasa segan untuk melakukan tugasnya dengan baik karena kurang jelasnya kepastian komitmen. Pada Rumah Sakit Citama sendiripun karyawan sering merasa tidak adil apabila mendapatkan sanksi karena kelalaian karyawan tersebut, akan tetapi sanksi yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan peraturan yang sudah tertera pada Rumah Sakit Citama. Selain itu sering kali antar karyawan Rumah Sakit Citama sulit untuk bekerja sama sebagai tim. Lalu ada beberapa karyawan rumah sakit merasa kurangnya penghargaan yang bisa mendorong kinerjanya.

Selain budaya organisasi pada rumah sakit Citama, ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit Citama yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang memiliki pengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja tersebut saling berhubungan dan seimbang, pekerjaan akan semakin meningkat dengan kondusifnya lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas - tugas yang harus dikerjakannya. Pada lingkungan kerja rumah sakit Citama masih belum tergolong sempurna karena adanya beberapa kekurangan, yaitu terkadang adanya karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan yang bukan tugasnya, pihak manajemen rumah sakit Citama kurang perhatian atas prestasi karyawannya sehingga tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, pada rumah sakit Citama untuk mengembangkan karirnya terbilang terbatas, dan terkadang adanya hubungan komunikasi yang kurang baik antara rekan kerja ataupun dari atasan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang sehat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Heryanti, Ariwibowo, dan Rosadi (2020), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Intikom Berlian Mustika.

Sejumlah karyawan yang berada di lingkungan rumah sakit memiliki karakteristik masing - masing. Suasana psikologis seorang karyawan akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Semangat atau tidaknya seorang karyawan bisa dipengaruhi dari motivasi kerja. Pentingnya motivasi dalam sebuah organisasi adalah sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan

dapat tercapai. Pemberian motivasi akan berjalan efektif apabila terdapat keyakinan dalam diri karyawan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, maka akan tercapai juga tujuan pribadi. Kurangnya motivasi pada karyawan rumah sakit Citama karena ada beberapa alasan, yaitu kurangnya sosialisasi yang merata kepada seluruh karyawan tentang tujuan dari pekerjaannya, tidak adanya apresiasi pada karyawan yang berprestasi, adanya pemberian sanksi yang kurang tepat, dan kenaikan karir yang tidak melalui uji kompetensi.

2. Literature Review

1) Budaya Organisasi

Menurut (Wibowo, 2017) budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Adapun menurut (Siagian, 2019) budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Kemudian menurut (Fahmi, 2017) "Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu, dan menurut (Sulaksono, 2019) "Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Berdasarkan kelima pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi adalah budaya organisasi sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

a) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (Wibowo, 2017) mengatakan ada beberapa indikator budaya organisasi, antara lain : Nilai Integritas, Nilai Profesionalisme, Nilai Sinergi, Nilai Pelayanan dan Nilai Kesempurnaan.

2. Lingkungan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut (Darmadi, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud termasuk sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Mangkunagara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. (Budiharjo, . 2019) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja dan (Hartanto, 2017) Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya.

a) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) Indikator lingkungan kerja yang efektif adalah sebagai berikut : Cahaya, Warna, Udara dan Suara

3) 3. *Motivasi*

Menurut (Malthis, 2021) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Sedangkan menurut (Robert, 2020) motivasi adalah asal kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat. Adapun menurut (Wibowo, 2017) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. motivasi merupakan sesuatu atau hal yang diberikan kepada pihak yang lain, agar pihak lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu, (Duha, 2020) kemudian menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

a) **Indikator Motivasi**

Menurut (Afandi, 2018) Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu: Balas jasa, Kondisi kerja, Prestasi kerja dan Pengakuan dari atasan

4)

Kinerja Karyawan

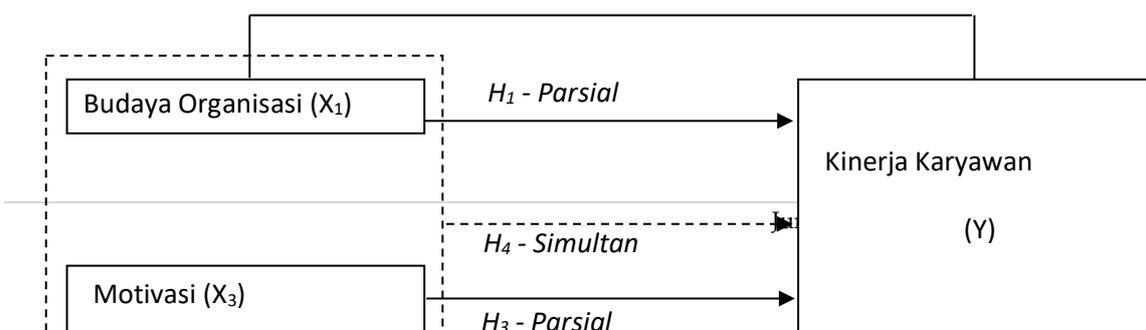
Menurut Sinambela dkk dalam (Silitonga, 2020) kinerja pegawai adalah pegawai yang melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Busro, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sedangkan (Puriska Simanjuntak, 2019) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertunt

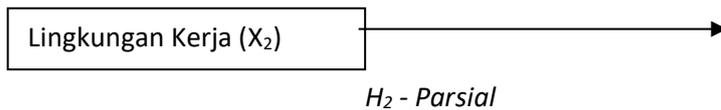
Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Solehuddin, 2022) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima indikator yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di idenfitikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.





Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Penulis (2024)

3. Method, Data, and Analysis

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Menurut (M Sidik Priadana, 2021) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Nilai yang dihitung dan diperoleh dari populasi ini disebut dengan parameter. Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Rumah Sakit Citama, berdasarkan informasi dari pihak rumah sakit sebanyak 273 orang. Sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi (M Sidik Priadana, 2021). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Non-Probability sampling*, sampel jenuh sebanyak 273 karyawan Rumah Sakit Citama.

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi liner berganda khususnya yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas.

4. Result and Discussion

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

NO	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Budaya Organisaai X1.1	0.851	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2	Budaya Organisaai X1.2	0.795	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Budaya Organisaai X1.3	0.700	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4	Budaya Organisaai X1.4	0.817	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Budaya Organisaai X1.5	0.794	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6	Budaya Organisaai X1.6	0.739	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

7	Budaya Organisaai X1.7	0.818	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
8	Budaya Organisaai X1.8	0.862	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
9	Budaya Organisaai X1.9	0.851	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
10	Budaya Organisaai X1.10	0.852	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Sumber:Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Lingkungan Kerja X2.1	0.710	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2	Lingkungan Kerja X2.2	0.748	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Lingkungan Kerja X2.3	0.594	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4	Lingkungan Kerja X2.4	0.619	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Lingkungan Kerja X2.5	0.708	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6	Lingkungan Kerja X2.6	0.677	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
7	Lingkungan Kerja X2.7	0.476	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
8	Lingkungan Kerja X2.8	0.509	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
9	Lingkungan Kerja X2.9	0.611	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
10	Lingkungan Kerja X2.10	0.652	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	PERNYATAAN	Rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi X3.1	0.666	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2	Motivasi X3.2	0.610	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Motivasi X3.3	0.450	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4	Motivasi X3.4	0.618	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Motivasi X3.5	0.601	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6	Motivasi X3.6	0.522	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
7	Motivasi X3.7	0.611	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
8	Motivasi X3.8	0.631	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

9	Motivasi X3.9	0.700	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
10	Motivasi X3.10	0.697	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kinerja Karyawan Y.1	0.725	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2	Kinerja Karyawan Y.2	0.738	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Kinerja Karyawan Y.3	0.714	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4	Kinerja Karyawan Y.4	0.647	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Kinerja Karyawan Y.5	0.676	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6	Kinerja Karyawan Y.6	0.703	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
7	Kinerja Karyawan Y.7	0.682	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
8	Kinerja Karyawan Y.8	0.694	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
9	Kinerja Karyawan Y.9	0.764	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
10	Kinerja Karyawan Y.10	0.649	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Budaya Organisasi	0.956	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Lingkungan Kerja	0.888	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Motivasi	0.879	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja Karyawan	0.920	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pada tabel di atas, terbukti bahwa variabel – variabel di atas memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari alpha (0,60), untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena hasilnya menunjukkan reliabel.

Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		202
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95014634
	Absolute	.061
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

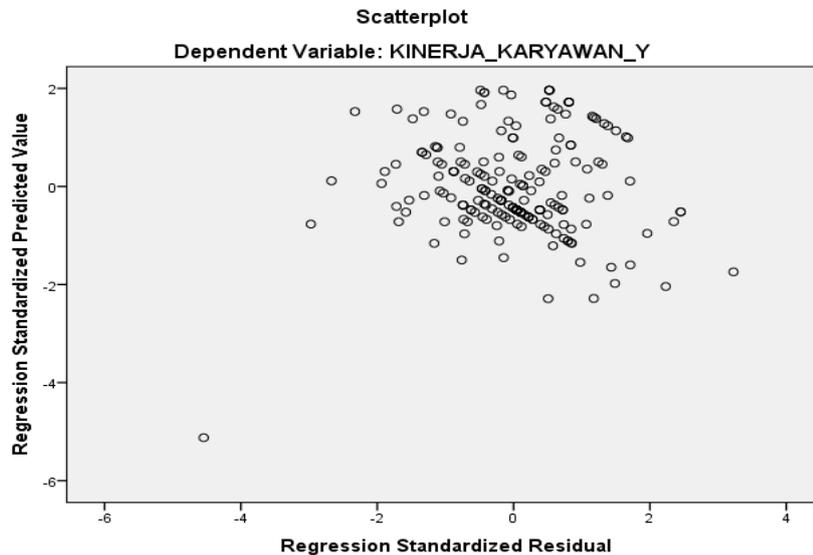
Berdasarkan table diatas output di atas,diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,441 > 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Budaya Organsasi	.551	> 0,1	1.815	< 10
Lingkungan Kerja	.696	> 0,1	1.436	< 10
Motivasi	.473	> 0,1	2.115	< 10

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, (2024)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan Rumah Sakit Citama berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada tabel di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	5.508	2.313		2.381	.018		
1 BUDAYA_ORGANISASI_X1	.268	.048	.344	5.593	.000	.551	1.815
LINGKUNGAN_KERJA_X2	.170	.049	.191	3.486	.001	.696	1.436

MOTIVASI_X3	.420	.076	.365	5.496	.000	.473	2.115
-------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 5,508 + 0,268X_1 + 0,170X_2 + 0,420X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 5.508 yang berarti jika variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 5,508.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,268 yang berarti jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu - satuan sementara motivasi dan variabel lingkungan kerja dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami budaya organisasi sebesar 0,268.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,170 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu - satuan sementara budaya kerja dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,170.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,420 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,420.

1. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2486.807	3	828.936	93.822	.000 ^b
	Residual	1749.376	198	8.835		
	Total	4236.183	201			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X3, LINGKUNGAN_KERJA_X2, BUDAYA_ORGANISASI_X1

Sumber : Hasil Penelitian 2024, (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 93,822 Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,650. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 93,822 >$ dari $F_{tabel} = 2,650$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama.

Tabel 14. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.581	2.972

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X3, LINGKUNGAN_KERJA_X2, BUDAYA_ORGANISASI_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,581 atau 58,1%. Ini berarti bahwa variabel independen budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Citama, sebesar 58,1%. sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan lain-lain.

Tabel 15. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T sig.				KESIMPULAN
	t- hitung	t-tabel	Hasil	a = 5%	
Budaya Organsasi	5.593	2.600387	0.000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	3.486	2.600387	0.001	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi	5,496	2.600387	0.007	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama karena $t_{hitung} (5,593) > t_{tabel} (2.600387)$ serta nilai signifikan sebesar 0,000 di bawah 0,05.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama karena $t_{hitung} (3,486) > t_{tabel} (2.600387)$ serta nilai signifikan sebesar 0,001 di bawah 0,05.
3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama, karena $t_{hitung} (5,496) > t_{tabel} (2.600387)$ serta nilai signifikans sebesar 0,007 di bawah 0,05.

Pembahasan

Dalam mencapai Visi Rumah Sakit Citama menjadi rumah sakit dengan pelayanan terbaik di Kabupaten Bogor, dan misinya: untuk memebrikan pelayuanan kesehatan yang

berkualitas, memuaskan, dan terjangkau, hasil penelitian ini memberikan beberapa temuan penting. Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui permasalahan di Rumah Sakit Citama, khususnya mengenai kinerja karyawan Rumah Sakit Citama sehingga perlu melakukan penelitian diantaranya menggunakan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab.

Maka dari itu, peneliti melakukan pembuktian untuk mengetahui besar pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama:

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Citama

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama, hasil dapat diketahui berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dimana nilai t_{hitung} (5,593) > t_{tabel} (2.600387) serta nilai signifikan sebesar 0,000 di bawah 0,05. Ini berarti ketika Rumah Sakit memiliki nilai-nilai dan norma-norma yang jelas, karyawan merasa lebih terarah untuk bekerja dengan lebih baik, hal ini sangat penting untuk mendukung misi rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tajuddin (2020), bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketika Budaya Organisasi di rumah sakit kuat, karyawan cenderung bekerja lebih baik karena merasa bagian dari perusahaan, memahami tujuan dan visi organisasi dan berusaha mewujudkannya melalui kinerja.

Jika diselaraskan dengan kondisi Rumah Sakit Citama, berdasarkan hasil survei terhadap 202 responden, terlihat bahwa budaya organisasi di Rumah Sakit Citama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar responden (60% setuju dan 30% sangat setuju) mengakui dampak positif budaya organisasi terhadap kinerja mereka, dengan rata-rata penilaian 4,16. Indikator perilaku baik di tempat kerja mencatat apresiasi tinggi, dengan 59% responden menyatakan setuju dan 37% sangat setuju (penilaian rata-rata 4,30), mencerminkan kesadaran akan pentingnya etika kerja.

Selain itu, 67% karyawan mengungkapkan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat, menunjukkan profesionalisme yang kuat. Ini mempertegas bahwa budaya organisasi yang kuat berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Citama.

Indikator nilai kesempurnaan menjadi salah satu yang paling tinggi dinilai, dengan rata-rata penilaian 4,38 untuk pernyataan pertama dan 4,32 untuk pernyataan kedua, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju akan pentingnya kesempurnaan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas dan perbaikan berkelanjutan.

Namun, penilaian sinergi antara karyawan menunjukkan variasi, dengan penilaian harmonis sebesar 3,48 dan produktif 4,02. Meskipun sinergi harmonis relatif lebih rendah, hubungan yang produktif dan kolaboratif tetap dianggap penting untuk mendukung budaya kerja yang sehat. Hubungan yang harmonis dan produktif antar karyawan tetap penting untuk mendukung budaya kerja yang sehat dan kolaboratif.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Citama

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama, hasil

ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t, dimana hasil t_{hitung} (3,486) > t_{tabel} (2.600387) serta nilai signifikan sebesar 0,001 di bawah 0,05. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan didukung dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Aristo (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif di rumah sakit juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja mendukung, dengan 65% responden setuju bahwa kondisi lingkungan kerja sangat menyenangkan (penafsiran 4.10). Karyawan juga merasa termotivasi untuk bekerja di lingkungan kerja yang bersih, dan nyaman, dengan 55% setuju (penafsiran 4.40). Hubungan sosial dalam lingkungan kerja menjasi satu-satunya aspek yang menunjukkan hasil yang sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Meskipun 51% yang setuju, meskipun 51% responden setuju bahwa hubungan dengan rekan kerja sangat baik, hanya 13% yang sangat setuju, dengan nilai penafsiran 3.08 yang menunjukkan adanya keraguan dikalangan karyawan mengenai kualitas hubungan antar rekan, hubungan dengan atasan dinilai baik oleh 60% yang setuju dan 13% sangat setuju, dengan penafsiran sebesar 3,75, ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk peningkatan, tetapi bisa menjadi prioritas yang lebih rendah dibandingkan faktor-faktor fisik yang lebih langsung mempengaruhi kenyamanan kerja. Hubungan sosial yang baik penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan interaksi positif. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik dinilai cukup mendukung oleh sebagian besar karyawan rumah sakit Citama, yang sesuai dengan hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, aspek hubungan antar rekan kerja masih memerlukan perhatian lebih agar tidak menghambat kinerja secara keseluruhan. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat fokus pada tugas dan memberikan pelayanan yang cepat dan tepat pada pasien, seperti yang diharapkan dalam misi rumah sakit.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah sakit Citama

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama, hal ini diketahui dari hasil uji dimana t_{hitung} (5,496) > t_{tabel} (2.600387) serta nilai signifikans sebesar 0,007 di bawah 0,05. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit Citama, dengan nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,365 (36,5%). Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras, lebih produktif, dan lebih berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Sri Djaman (2021) dan Gagana Ghifary Ilham (2023), hasilnya bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Melihat kondisi terkini Rumah sakit Citama, hasil survei menunjukkan bahwa 59% responden merasa dihargai oleh perusahaan, dengan 39% sangat setuju. Hal ini menunjukkan adanya sistem penghargaan yang efektif mampu memotivasi karyawan. Selain itu 62% responden merasa termotivasi oleh kesempatan promosi yang adil berdasarkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa penghargaan dan promosi yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja. dan mendukung, serta 55% merasa nyaman bekerja dalam lingkungan yang bersih dan kondusif. Namun indikator pengakuan dari atasan menunjukkan bahwa 52% responden merasa mendapatkan penghargaan dari atasan yang perlu ditingkatkan. Kondisi pada indikator fasilitas kerja, hasil survei menunjukkan bahwa 60% rumah sakit menyediakan sarana kerja yang lengkap, namun 30% responden merasa kurang puas, menunjukkan ada kebutuhan untuk memperbaiki fasilitas kerja.

Rumah Sakit Citama perlu terus memantau dan mengembangkan program motivasi yang komprehensif, termasuk penghargaan, pengakuan, dan peningkatan fasilitas kerja. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian visi dan misi rumah sakit.

4. Pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara bersama sama terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Citama

Berdasarkan uji simultan yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai F_{hitung} , sebesar 93,822, sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,650. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 93,822 >$ dari $F_{tabel} = 2,650$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama, dimana karyawan tidak hanya merasa termotivasi, tetapi juga merasa didukung oleh lingkungan dan budaya organisasi yang positif. Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,581, berarti bahwa variabel independen budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Citama sebesar 58,1%. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Budiaar (2023), bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kondisi kinerja karyawan, meskipun survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu menjalankan tugas dengan baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu, data kinerja tahun 2022-2023 menunjukkan bahwa kinerja secara keseluruhan belum mencapai target yang diharapkan. Penilaian kinerja tahun 2022-2023, terlihat banyak karyawan yang masih berada dalam kategori "kurang memuaskan," dengan pencapaian tertinggi hanya pada tingkat "memuaskan." Hal ini menunjukkan bahwa kinerja belum mencapai target "sangat memuaskan" yang menjadi target manajemen. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara persepsi karyawan tentang kemampuan mereka dan hasil kinerja yang sebenarnya dicapai. Faktor ini dapat dikaitkan dengan pengaruh dari ketiga variabel yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Misalnya, meskipun 67% responden setuju bahwa mereka teliti dalam bekerja dan 70% mengaku dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, hasil kinerja yang belum optimal mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan, khususnya dalam hal motivasi dan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Karyawan mungkin merasa mampu dalam menjalankan tugasnya. Tetapi ada faktor lain seperti ketidakjelasan tujuan pekerjaan, beban kerja yang terlalu besar, atau lingkungan kerja yang kurang ideal. Motivasi yang kuat, baik dari sisi manajemen maupun antar karyawan, juga bisa menjadi kunci untuk mencapai hasil yang lebih baik

5. Conclusion and Suggestion

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan nilai *Unstandardized Coefficients Beta* sebesar 0,268, peningkatan budaya organisasi satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,268 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 34,4% terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *Unstandardized Coefficients Beta* sebesar 0,170, peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,170 satuan. Meskipun kontribusi lingkungan kerja lebih kecil dibandingkan variabel lainnya, yaitu 19,1%, perbaikan lingkungan kerja tetap penting untuk mendukung kinerja karyawan yang optimal.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai *Unstandardized Coefficients Beta* sebesar 0,420 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,420 satuan. Dari sisi kontribusi relatif, motivasi memberikan pengaruh terbesar dengan *Standardized Coefficients Beta* sebesar 36,5%, sehingga peningkatan motivasi karyawan menjadi prioritas penting.
4. Secara simultan atau bersama-sama, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa *F*hitung sebesar 93,822 lebih besar dari *F*tabel sebesar 2,650, sehingga model regresi yang digunakan valid. *Adjusted R Square* sebesar 0,581 menunjukkan bahwa 58,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara sisanya 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan atau kompensasi.

Reference

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta.: Nusa Media.
- Aristo, M. M. (2022, Februari). Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi. *e – Jural Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 11(17), 19-31. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/15733/11941>
- Budiharjo. (. 2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Samudra Biru.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darmadi. (2020). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Bumi Aksara.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Duli, N. (2019). *Metodolog Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Tesis & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gagana Ghifary Ilham, N. F. (2023, Januari). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal Of Accounting*, 4(1), 48-64. Retrieved from <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jaf/article/view/1226>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hartanto. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado*. (Vol. 5). *Jurnal EMBA*. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Heryanti, Y., Ariwibowo, P., & Rosadi, N. (2020). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Discipline on Employee Performance of PT Intikom Berlian Mustika. *FOCUS*, 1(2), 55-60. <https://doi.org/10.37010/fcs.v1i2.352>.
- Iqfan Agfianto, S. H. (2019, Februari). Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dr. Soediran Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri. *Edunomika*, 3(1), 220-224. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v3i01.444>
- Izrah. (2020). *Budaya organisasi Dalam Peusahaan*. Bandung: CV Yrama Widya.

- M Sidik Priadana, S. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Malthis. (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mangkunagara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Rosda karya.
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Almas Budiaar, S. W. (2023, Desember). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175-179.
doi: <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengelolaan data dan Analisis data*. Yogyakarta: Start Up.
- Puriska Simanjuntak. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah (Vol. 9)*. Jurnal Creative Agung.
<http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/creativeagung/article/view/328>
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi*. Jakarta: Erlangga.
- Robert, M. &. (2020). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sallenna Noya Putri Duanta, S. W. (2022, April). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat RSUD Bhakti Husada Krikilan Glenmore. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 16(1), 53-59. doi:<https://doi.org/10.19184/jpe.v16i1.23453>
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Solehuddin. (2022). *Peran Motivasi kerja, Stres kerja, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Sriwaty Djaman, B. H. (2021, Februari). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi. *JAMIN*, 3(2), 25-37. doi:DOI : <https://doi.org/10.47201/jmn>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta. Yogyakarta: Alfabet.
- Sulaksono, H. (2019). *.Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tajuddin, T. E. (2020, Juli). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik. *Jurnal Manajerial*, 7(2), 170-187. Retrieved from file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1497-37-4550-3-10-20200803.pdf
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Unika Atma Jaya Jakarta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiratna Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta.