

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RAWAT DI RS DIK PUSDIKES
KRAMAT JATI JAKARTA TIMUR**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
COMPENSATION ON MOTIVATION AND ITS IMPACT ON THE
PERFORMANCE OF NURSES AT DIK PUSDIKES HOSPITAL,
KRAMAT JATI EAST JAKARTA***

USULAN PENELITIAN

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti Sidang Usulan Penelitian Tesis
Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pada Program Studi Magister Manajemen
Konsentrasi Magister Manajemen Rumah Sakit

**Disusun Oleh:
Radita Syahputri
228020139**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2025**

PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT DI RS DIK PUSDIKES KRAMAT JATI JAKARTA TIMUR

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPENSATION ON MOTIVATION AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF NURSES AT DIK PUSDIKES HOSPITAL, KRAMAT JATI EAST JAKARTA

USULAN PENELITIAN

OLEH :

**Radita Syahputri
228020139**

Usulan Penelitian ini telah memenuhi persyaratan karya ilmiah dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing serta telah diajukan sidang tugas akhir guna memperoleh gelar Magister Manajemen konsentrasi Magister Manajemen Rumah Sakit

Bandung, Oktober 2025.

Dr. Mulyaningrum, SE, M.Hum
Pembimbing Utama

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
Jl. Sumatera No. 41 Bandung 40116**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : **Radita Syahputri**
Npm : **228020139**
Konsentrasui : **MMRS**

Menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (*magister*), baik di Universitas Pasundan maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya Bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku

Bandung, Oktober 2025
Yang membuat pernyataan,

Radita Syahputri

228020139

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja perawat merupakan faktor penting dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan, terutama pada rumah sakit militer yang memiliki karakteristik operasional khusus. Budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja diduga berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat. Tujuan: Menilai hubungan dan pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RS DIK PUSDIKES Kramat Jati Jakarta Timur. Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan analitik. Sampel terdiri dari 82 perawat yang dipilih melalui metode total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Analisis data meliputi statistik deskriptif, korelasi Pearson, regresi berganda, dan analisis jalur. Hasil: Budaya organisasi dinilai baik (rata-rata 4,2), kompensasi cukup (3,4), motivasi kerja baik (4,1), dan kinerja perawat baik (4,4). Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dengan budaya organisasi menjadi faktor paling dominan (54,4% kontribusi). Motivasi berkorelasi positif dengan kinerja, namun tidak berpengaruh signifikan secara parsial ketika variabel lain dikontrol. Kompensasi menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja. Kesimpulan: Penguatan budaya organisasi menjadi aspek utama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Sistem kompensasi perlu diperbaiki agar memberikan efek positif pada kinerja. Diperlukan pendekatan terpadu yang mencakup pengembangan budaya organisasi, perbaikan kompensasi, dan penguatan motivasi kerja.

Kata Kunci: budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, kinerja perawat, rumah sakit militer

ABSTRACT

Background: Nurse performance is an important factor in ensuring the quality of health services, especially in military hospitals that have special operational characteristics. Organizational culture, compensation, and work motivation are suspected to play a role in influencing nurse performance. Objective: To assess the relationship and influence of organizational culture, compensation, and work motivation on nurse performance at RS DIK PUSDIKKES Kramat Jati, East Jakarta. Methods: This study employed a quantitative approach with a descriptive and analytical design. The sample consisted of 82 nurses selected through total sampling. Data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis included descriptive statistics, Pearson correlation, multiple regression, and path analysis. Results: Organizational culture was rated good (mean 4.2), compensation was rated adequate (mean 3.4), work motivation was categorized as good (mean 4.1), and nurse performance was categorized as good (mean 4.4). Organizational culture and compensation significantly influenced motivation, with organizational culture being the most dominant factor (54.4% contribution). Motivation was positively correlated with performance, but its partial effect was not significant when other variables were controlled. Compensation showed a negative effect on performance. Conclusion: Strengthening organizational culture is the main aspect in improving nurse motivation and performance. The compensation system needs improvement to ensure a positive effect on performance. An integrated approach involving organizational culture development, compensation enhancement, and work motivation strengthening is required.

Keywords: *organizational culture, compensation, work motivation, nurse performance, military hospital*

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja perawat merupakan faktor penting dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan, terutama di rumah sakit militer yang memiliki karakteristik operasional khusus. Budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja dipandang sebagai peran dalam mempengaruhi kinerja perawat. Tujuan: Mengetahui gambaran hubungan dan pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RS DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur. Metode: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan analitis. Sampelnya berjumlah 82 perawat yang dipilih menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, korelasi Pearson, regresi berganda, dan analisis jalur. Hasil: Budaya organisasi dikategorikan rendah (rata-rata 4,2), kompensasi cukup (3,4), motivasi kerja rendah (4,1), dan kinerja perawat rendah (4,4). Budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, dengan budaya organisasi sebagai faktor paling dominan (kontribusi 54,4%). Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, tetapi pengaruh parsialnya tidak signifikan karena variabel tersebut dikontrol. Kompensasi menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja. Kesimpulan: Penguatan budaya organisasi dan aspek utama lainnya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Sistem kompensasi perlu ditinjau ulang agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Diperlukan pendekatan terpadu untuk pengembangan budaya organisasi, perbaikan kompensasi, dan penguatan motivasi kerja.

Kata Kunci: budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, kinerja perawat, rumah sakit militer

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya serta orangtua atas doa dan dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS DIK PUSDIKES KRAMAT JATI JAKARTA TIMUR”**.

Usulan Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengikuti sidang Usulan Penelitian pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan Usulan Penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun senantiasa penulis nantikan. Dengan selesainya penyusunan Usulan Penelitian ini, penulis menghaturkan terima kasih yang tak terhingga kepada Pembimbing **Dr. Mulyaningrum, SE, M.Hum** selaku dosen yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga guna memberikan bimbingan kepada penulis.

Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Azhar Affandi, S.E., M.Sc. sebagai Rektor Universitas Pasundan Bandung.

2. Prof. Dr. H. Bambang Heru Purwanto, M.S. sebagai Direktur Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. H. Undang Juju, SE, M.P sebagai Ketua Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
4. Dr. Tita Setiawati, SE., MM. sebagai Sekretaris Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
5. Para Dosen dan Staff yang telah memberikan ilmu dan bimbingan dalam proses belajar di Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
6. Rekan-rekan Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
7. Pimpinan dan perawat Rumah Sakit “RS DIK PUSDIKKES KRAMAT JATI JAKARTA TIMUR”.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun telah membantu dalam penyelesaian penulisan proposal penelitian ini.

Bandung, Oktober 2025
Yang membuat pernyataan,

Radita Svahputri
228020139

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL PENELITIAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
PENGESAHAN	2
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	21
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	21
1.2.2 Rumusan Masalah.....	23
1.3 Tujuan Masalah.....	24

1.4 Manfaat Penelitian	24
1.4.1 Manfaat Teoritis	24
1.4.2 Manfaat Praktis.....	25
<u>BAB II</u> KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	26
2.1 Kajian Pustaka	26
2.1.1 Manajemen	26
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan.....	28
2.1.3 Budaya Organisasi.....	35
2.1.4 Kompensasi	39
2.1.5 Motivasi.....	44
2.1.6 Kinerja Perawat	50
2.1.7 Penelitian Terdahulu	53
2.2 Kerangka Pemikiran.....	64
2.2.1 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kompensasi	64
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat	65
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat.....	65
2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Pemberian Motivasi Kerja Perawat	67
2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat.....	67

2.3	Hipotesis Penelitian	70
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		71
3.1	Metode Penelitian Yang Digunakan	71
3.2	Unit Observasi dan Lokasi Penelitian	72
3.3	Populasi dan Penentuan Sampel Data.....	72
3.3.1	Populasi	72
3.3.2	Cara Penentuan Sampel	72
3.3.3	Teknik Sampling	75
3.4	Teknik Pengumpulan Data	76
3.4.1	Prosedur Pengumpulan Data.....	76
3.4.3	Uji Normalitas	79
3.5	Variabel Penelitian.....	80
3.5.1	Definisi Variabel dan Pengukurannya	80
3.5.2	Operasionalisasi Variabel.....	83
3.6	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	90
3.6.1	Rancangan Analisis.....	94
3.6.2	Pengujian Hipotesis	95
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		99
4.1	Hasil Penelitian.....	99

4.1.1	Gambaran Umum Rumah Sakit DIK PUSDIKKES KRAMAT JATI JAKARTA TIMUR.....	99
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	102
4.1.3	Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian	105
4.1.4	Analisis Deskriptif	111
4.1.5	Analisis Verifikatif	120
4.2	Pembahasan.....	130
4.2.1	Analisis Deskriptif	130
4.2.2	Analisis Verifikatif	132
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		134
5.1	Kesimpulan	134
5.2	Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA		138
LAMPIRAN		151

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal.
1. 1	Daftar Rumah Sakit di Jakarta Timur	4
1. 2	Pra-Survei Kinerja Perawat RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur	7
1. 3	Pra-Survei Motivasi Kerja Perawat RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur	9
1. 4	Pra-Survei Budaya Organisasi Perawat RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur	12
1. 5	Pra-Survei Kompensasi Perawat RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur	14
1. 6	Perbandingan RS DIK PUSDIKKES dengan RS TNI lainnya di daerah Jakarta Timur.....	17
2. 1	Penelitian Terdahulu.....	53
3. 1	Skala Likert	77
3. 2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	83
4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	102
4. 2	karakteristik berdasarkan usia	103
4. 3	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	107
4. 4	Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	107
4. 5	Uji Validitas Variabel Motivasi	108
4. 6	Uji Validitas Variabel Kinerja	108
4. 7	Hasil Uji Reabilitas	109
4. 8	Uji Normalitas Dengan One-Sample Kolgomorov-Smirnoff Test	110
4. 9	Rekapitulasi Dimensi Variabel Budaya Organisasi	113

4. 10 Dimensi Kompensasi Finansial.....	114
4. 11 Dimensi Kompensasi Non-Finansial.....	114
4. 12 Rekapitulasi Dimensi Variabel Kompensasi.....	115
4. 13 Dimensi Kebutuhan Berprestasi (Need for Achievement).....	116
4. 14 Dimensi Kebutuhan Berafiliasi (Need for Affiliation)	116
4. 15 Dimensi Kebutuhan Berkuasa (Need for Power).....	117
4. 16 Rekapitulasi Dimensi Motivasi	117
4. 17 Dimensi Pelaksanaan Asuhan Keperawatan	118
4. 18 Dimensi Perilaku Kerja Perawat	119
4. 19 Rekapitulasi Dimensi Variabel Kinerja	119
4. 20 Uji Korelasi Menggunakan Metode Pearson	120
4. 21 Uji Determinasi	121
4. 29 Uji F	122
4. 30 Keputusan Uji Hipotesis Secara Simultan	123
4. 31 Uji T	123
4. 32 Uji Hipotesis Secara Parsial.....	124
4. 26 Uji Analisis Jalur (Direct dan Indirect Effect)	126
4. 27 Koefisien Korelasi.....	127
4. 35 Uji Hipotesis Kepuasan Pasien Terhadap Kepercayaan Pasien.....	128
4. 29 Uji Determinasi Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat	128

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal.
1. 1	Sebaran Rumah Sakit Umum di Jakarta Timur	2
2. 1	Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia.....	31
2. 2	Paradigma Pemikiran	69
3. 1	Struktur Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Antar Variabel Penelitian	94
3. 2	Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y).....	95
3. 3	Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Perawat (Z).....	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	151
Lampiran 2 Rancangan Kuesioner	156
Lampiran 3 Output SPSS	160

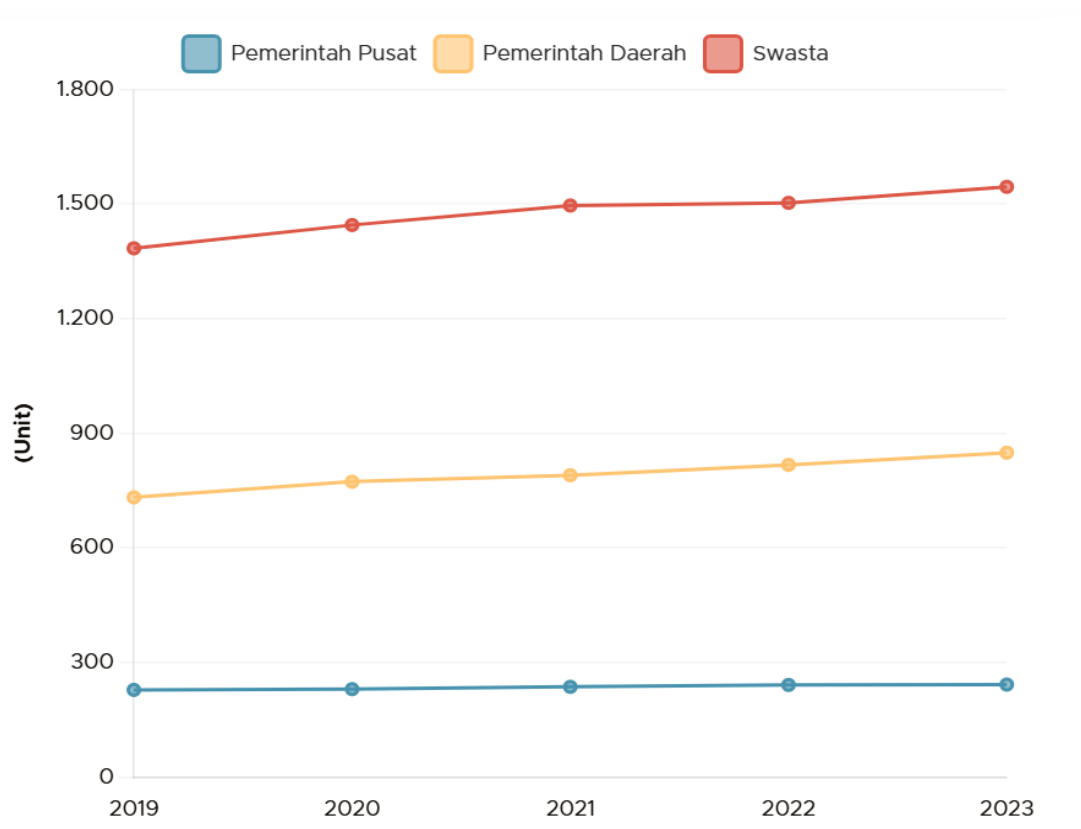
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kehidupan sehat dan sejahtera merupakan salah satu poin dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs). SDGs merupakan komitmen global dan nasional yang bertujuan untuk menyejahterakan masyarakat dunia. SDGs dideklarasikan oleh berbagai negara pada Sidang Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) di tahun 2015. Untuk mencapai komitmen tersebut, PBB menetapkan 17 target yang harus dilaksanakan oleh negara-negara anggota PBB guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan dan berkeadilan. Untuk mencapai target kehidupan sehat dan sejahtera, salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan adalah layanan kesehatan. Dalam hal ini, jumlah rumah sakit memengaruhi kualitas layanan kesehatan yang tersedia bagi masyarakat.

Berdasarkan data dari Ditjen Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, jumlah rumah sakit yang tersedia di Indonesia semakin meningkat. Data tersebut dirilis dalam Profil Kesehatan Indonesia 2023. Ketersediaan rumah sakit bagi masyarakat Indonesia harus terus didorong seiring dengan pertumbuhan masyarakat Indonesia. Diperlukan kerja sama multipihak untuk terus mengembangkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan kesehatan di Indonesia. Berikut data sebaran rumah sakit umum tahun 2023:



Sumber : Goodstat

Gambar 1. 1

Sebaran Rumah Sakit Umum Di Indonesia Tahun 2023

Di tahun 2023, jumlah rumah sakit umum di Indonesia juga telah meningkat sebanyak 12,46% dari tahun 2019. Pada tahun 2023 terdapat total 2.636 rumah sakit umum dengan rincian, sebanyak 242 rumah sakit diselenggarakan oleh pemerintah pusat (9,2%), 849 rumah sakit diselenggarakan oleh pemerintah daerah (32,2%), dan 1.545 rumah sakit diselenggarakan oleh swasta (58,6%). Rumah sakit sebagai industri jasa kesehatan terdiri dari berbagai profesi seperti dokter, perawat, apoteker, radiologis, dan ahli gizi yang memerlukan pengaturan tugas dan fungsi yang jelas. Berdasarkan

Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan, rumah sakit diharapkan memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel, mencakup unsur pimpinan, pelayanan medis, keperawatan, penunjang medis, komite medis, satuan pemeriksaan internal, serta administrasi umum dan keuangan.

Dalam menghadapi perkembangan lingkungan yang semakin dinamis, rumah sakit sebagai penyedia pelayanan kesehatan harus mampu menyesuaikan diri, terutama dengan meningkatnya biaya serta kebutuhan pasien dan kesadaran manajemen akan pentingnya kepuasan pasien. Oleh karena itu, paradigma manajemen rumah sakit harus bergeser dari sekadar organisasi sosial menjadi organisasi yang mampu mengelola aspek sosial dan ekonomi secara seimbang, terlebih rumah sakit pemerintah yang memiliki keterbatasan fasilitas dalam melayani masyarakat (Kunto, 2022). Menurut Trimumpuni (2020), rumah sakit berfungsi sebagai sarana yang memberikan pelayanan kesehatan secara merata dengan fokus pada penyembuhan, pemulihan kesehatan, serta peningkatan dan pencegahan penyakit secara terpadu, termasuk dalam sistem rujukan, pendidikan tenaga kesehatan, dan penelitian. Dalam persaingan pelayanan kesehatan, rumah sakit yang mampu bertahan adalah yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Jakarta Timur memiliki 44 (empat puluh empat) rumah sakit yang sudah terdaftar di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Rumah Sakit RS DIK Pusdikkes atau Rumah Sakit Pusdikkes masih berstatus tipe C, sebagaimana dapat dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Daftar Rumah Sakit di Jakarta Timur

Nama Rumah Sakit	Tipe RS	Kepemilikan
Kota Jakarta Timur		
RS Khusus Bedah Columbia Asia Pulomas	A	Perusahaan
RS Umum Bhayangkara Tk. I R.Said Sukanto	A	POLRI
RS Pusat Otak Nasional Prof DR. dr. Mahar Mardjono	A	Kemkes
RSUP Persahabatan	A	Kemkes
RS Khusus Daerah Duren Sawit	A	Pemprop
RS EMC Pulomas	B	Swasta / lainnya
RS Tk. II M. Ridwan Meuraksa	B	TNI AD
RS Umum Universitas Kristen Indonesia	B	Organisasi Protestan
RS Umum Adhyaksa	B	Kementerian Lain
RS Umum Premier Jatinegara	B	Swasta / lainnya
RS Gigi Dan Mulut Angkatan Udara	B	TNI AU
RS Jantung Jakarta	B	Perusahaan
RS Umum Haji Jakarta	B	Perusahaan
RS Angkatan Udara dr. Esnawan Antariksa	B	TNI AU
RS Islam Jakarta Pondok Kopi	B	Organisasi Islam
RS Ketergantungan Obat	B	Kemkes

Nama Rumah Sakit	Tipe RS	Kepemilikan
RS Umum Daerah Pasar Rebo	B	Pemprov
RS Umum Daerah Budhi Asih	B	Pemprov
RS Umum Harapan Bunda	B	Swasta / lainnya
RS Umum Hermina Jatinegara	B	Swasta / lainnya
RS Jiwa Islam Klender	C	Organisasi Islam
RS Umum Kartika Pulo Mas	C	Organisasi Sosial
RS Ibu dan Anak SamMarie Basra	C	Perusahaan
RS Umum Antam Medika	C	Swasta / lainnya
RS Jantung Binawaluya	C	Perusahaan
RS Umum Harapan Jayakarta	C	Organisasi Sosial
RS Umum Yadika	C	Organisasi Sosial
RS Khusus Bedah Rawamangun	C	Organisasi Sosial
RS Ibu dan Anak Sayyidah	C	Swasta / lainnya
RS Umum Dr. EUIS	C	Perusahaan
RS Tk. IV Cijantung	C	TNI AD
RS Umum Daerah Kramat Jati	C	Pemprop
RS Ibu dan Anak AL-Fauzan	C	Swasta / lainnya
RS Ibu dan Anak Resti Mulya	C	Perusahaan
RS Umum Harum	C	Organisasi Sosial
RS Umum Alia Hospital	C	Perusahaan

Nama Rumah Sakit	Tipe RS	Kepemilikan
RS Umum Dharma Nugraha	C	Swasta / lainnya
RS Umum Restu Kasih	C	Swasta / lainnya
RS Puskikes	C	TNI AD
RS Umum Olahraga Nasional	D	Kementerian Lain
RS Umum Pengayoman Cipinang	D	Kementerian Lain
RS Umum Daerah Cipayung	D	Pemprov
RS Umum Daerah Matraman	D	Pemprov
RS Umum Daerah Ciracas	D	Pemprov

Sumber : <https://www.avitaliahealth.com/>

Kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat, memiliki peran vital dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Sebagai garda terdepan, perawat harus menunjukkan profesionalisme, efisiensi, dan tanggung jawab tinggi dalam memberikan perawatan. Kinerja optimal perawat tidak hanya menjamin mutu pelayanan, tetapi juga membangun reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit. Namun, pencapaian kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, lingkungan kerja, dan tingkat motivasi tenaga kesehatan. Pada umumnya kinerja perawat pada Rumah Sakit Puskikes Jaktim belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal dapat dilihat pada hasil pra survei penelitian pendahuluan terhadap 30 orang perawat mengenai kinerja yang didapatkan oleh peneliti :

Tabel 1. 2
Pra-Survei Kinerja Perawat RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur

No	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB	Rata-rata
1	Perawat melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)	3	5	17	3	2	3,13
2	Perawat memberikan pelayanan dengan cepat, tanggap, dan ramah kepada pasien	2	4	15	8	1	2,93
3	Perawat mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim pelayanan	5	3	8	9	5	2,80
4	Perawat menunjukkan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan jadwal kerja	4	10	11	3	2	3,37
5	Perawat memiliki keterampilan teknis yang baik dalam melaksanakan tindakan keperawatan	3	9	10	4	4	3,10
6	Perawat mampu berkomunikasi dengan baik kepada pasien dan keluarganya	3	6	9	9	3	2,90
7	Perawat menunjukkan sikap disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja	4	4	11	6	5	2,87
8	Perawat mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan	3	6	9	9	3	2,90
9	Perawat mampu mengatasi masalah dan mengambil keputusan secara tepat	4	5	10	8	3	2,97
10	Perawat berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri	4	6	12	4	4	3,07
Rata-rata Total							3,0
Kriteria							Cukup Baik

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 responden perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur, diperoleh nilai rata-rata total kinerja sebesar 3,00 yang

termasuk dalam kategori “cukup baik”. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja perawat di RS DIK Pusdikkes sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu peningkatan pada beberapa aspek penting. Jika dilihat secara lebih rinci, indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Perawat menunjukkan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan jadwal kerja” dengan rata-rata 3,37. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin waktu dan kepatuhan terhadap jadwal kerja telah terlaksana cukup baik, mencerminkan budaya kerja khas rumah sakit militer yang menekankan kedisiplinan dan tanggung jawab. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah “Perawat mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim pelayanan” dengan rata-rata 2,80. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja sama tim masih perlu ditingkatkan, terutama dalam koordinasi lintas profesi dan komunikasi antarperawat. Aspek kolaborasi yang belum optimal dapat berdampak terhadap efisiensi pelayanan dan kepuasan pasien.

Selain itu, indikator lain seperti kemampuan komunikasi dengan pasien dan keluarga (2,90) serta sikap disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja (2,87) juga masih berada pada kategori cukup baik. Nilai ini mengisyaratkan perlunya peningkatan pelatihan dalam komunikasi terapeutik, etika pelayanan, dan tanggung jawab profesional. Indikator yang berkaitan dengan kompetensi teknis perawat (3,10) dan inisiatif dalam mengembangkan diri melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri (3,07) juga menunjukkan bahwa perawat memiliki kesadaran akan pentingnya peningkatan kompetensi profesional, meskipun masih diperlukan dukungan dari pihak manajemen rumah sakit dalam bentuk program pelatihan berkelanjutan. Secara

keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa kinerja perawat di RS DIK Pusdikkes tergolong cukup baik, namun masih perlu penguatan pada aspek kerja sama tim, komunikasi, serta peningkatan kompetensi teknis dan motivasi kerja. Upaya peningkatan tersebut dapat dilakukan melalui penerapan budaya organisasi yang lebih kolaboratif, pemberian kompensasi yang adil dan berbasis kinerja, serta penyediaan pelatihan profesional secara terstruktur. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja perawat adalah motivasi. Motivasi kerja berperan sebagai penghubung antara budaya organisasi dan kompensasi dengan kinerja perawat. Motivasi yang tinggi, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan penghargaan yang sesuai, akan mendorong perawat bekerja lebih optimal dan berkomitmen. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan pasien (Panaha & Maramis, 2021; Munthe, 2022). Oleh sebab itu, memahami hubungan antara budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja perawat di RS DIK Pusdikkes Kramat Jati menjadi sangat penting untuk merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang efektif serta meningkatkan kualitas layanan rumah sakit. Berikut pra-survei motivasi kerja RS DIK Pusdikkes Jaktim :

Tabel 1. 3

Pra-Survei Motivasi Kerja Perawat RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Rata-rata
1	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas	3	5	10	8	4	2,80
2	Pegawai merasa termotivasi karena adanya penghargaan atas kinerja	2	5	11	8	4	2,77

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Rata-rata
3	Pimpinan memberikan dorongan dan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan	3	6	9	8	4	2,83
4	Pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dan mencapai hasil terbaik	4	5	9	8	4	2,87
5	Pegawai merasa pekerjaannya penting bagi keberhasilan rumah sakit	3	6	10	7	4	2,87
6	Pegawai menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya	3	5	10	8	4	2,80
7	Pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai	2	5	10	9	4	2,73
8	Pimpinan memberikan umpan balik positif terhadap hasil kerja pegawai	3	6	9	8	4	2,83
9	Pegawai memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan	4	6	8	8	4	2,87
10	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari Rumah Sakit Tentara	3	6	9	8	4	2,83
Rata-rata Total							2,80
Kriteria							Cukup Baik

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja di RS DIK Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur memperoleh rata-rata total sebesar 2,80, yang termasuk dalam kategori “cukup baik.” Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki motivasi kerja yang cukup untuk melaksanakan tugasnya, namun belum menunjukkan semangat dan dorongan berprestasi yang optimal. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dan

mencapai hasil terbaik” serta “Pegawai memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan” (masing-masing rata-rata 2,87). Ini menandakan bahwa pegawai memiliki kesadaran akan pentingnya peningkatan diri dan pencapaian prestasi. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah yaitu “Pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai” (rata-rata 2,73) dan “Pegawai merasa termotivasi karena adanya penghargaan atas kinerja” (rata-rata 2,77), menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan umpan balik positif dari pimpinan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan motivasi pegawai.

Sebagai rumah sakit militer, RS DIK Pusdikkes memiliki karakteristik unik yang berbeda dari rumah sakit tipe C umum. Struktur dan budaya kerjanya dipengaruhi oleh sistem kedisiplinan militer yang ketat dengan orientasi ganda sebagai lembaga pelayanan kesehatan dan pendidikan medis. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang khas sehingga memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja perawat sangat penting untuk memberikan gambaran mendalam tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit militer. Berikut pra-survei budaya organisasi RS DIK Pusdikkes Jaktim:

Tabel 1. 4

Pra-Survei Budaya Organisasi Perawat RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Rata-rata
1	Pegawai melaksanakan tugas sesuai nilai-nilai kedisiplinan dan tanggung jawab	3	6	8	7	6	2,77
2	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan	4	6	8	7	5	2,90
3	Pegawai menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap organisasi	4	6	12	4	4	3,07
4	Pimpinan memberikan teladan dalam hal kedisiplinan dan integritas	4	5	10	8	3	2,97
5	Pegawai menjunjung tinggi nilai kejujuran dan keterbukaan dalam bekerja	4	5	7	9	5	2,80
6	Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik	4	6	11	5	4	3,03
7	Pegawai diberi kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	3	6	9	9	3	2,90
8	Pemberian penghargaan terhadap kinerja pegawai dilakukan secara adil	4	5	10	8	3	2,97
9	Lingkungan kerja mencerminkan nilai saling menghormati dan menghargai	2	4	15	8	1	2,93
10	Budaya kerja di rumah sakit mendorong pegawai untuk berprestasi	5	3	8	9	5	2,80
Rata-rata Total							2.9
Kriteria							Cukup Baik

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil penelitian, variabel budaya organisasi di RS DIK Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur memperoleh rata-rata total sebesar 2,9, yang termasuk dalam kategori “cukup baik”. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya organisasi di lingkungan rumah sakit sudah berjalan, namun belum sepenuhnya optimal. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Pegawai menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap organisasi”(rata-rata 3,07) dan “Kerja sama antar rekan kerja terjalin dengan baik” (rata-rata 3,03), yang mengindikasikan adanya komitmen dan solidaritas kerja yang cukup baik antarpegawai. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah yaitu “Pegawai melaksanakan tugas sesuai nilai-nilai kedisiplinan dan tanggung jawab” (rata-rata 2,77) serta “Budaya kerja di rumah sakit mendorong pegawai untuk berprestasi” (rata-rata 2,80). Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kedisiplinan dan orientasi terhadap prestasi masih perlu diperkuat, terutama melalui keteladanan pimpinan dan sistem penghargaan berbasis kinerja.

Secara umum, hasil ini mencerminkan bahwa budaya organisasi di RS DIK Pusdikkes sudah terbentuk, namun masih memerlukan penguatan pada aspek kedisiplinan, motivasi berprestasi, dan konsistensi penerapan nilai-nilai organisasi dalam praktik kerja sehari-hari. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk pola pikir positif, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan identitas khusus. Di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur, budaya kedisiplinan, kerja sama tim, dan profesionalisme sangat melekat. Budaya ini tercermin melalui disiplin kerja tinggi, komunikasi terbuka, serta kepemimpinan yang mendukung tanggung jawab dan inovasi, yang berdampak positif pada kinerja dan motivasi perawat (Soesanto, 2023; DinastiRes.org, 2025).

Selain budaya organisasi, kompensasi juga memegang peranan penting dalam mendorong kinerja tenaga kesehatan. Kompensasi yang mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, pelatihan, dan pengembangan karier diperlukan untuk menjaga loyalitas dan semangat kerja perawat yang menghadapi tekanan tinggi. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas kerja (Widodo & Yandi, 2022; Alfiansyah, 2021). Berikut pra-survei motivasi kerja RS DIK Puskikes Jaktim:

Tabel 1. 5

Pra-Survei Kompensasi Perawat RS DIK Puskikes Jakarta Timur

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Rata-rata
1	Pegawai menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	3	5	12	7	3	2,93
2	Pemberian insentif dilakukan secara adil dan transparan	2	4	13	8	3	2,83
3	Tunjangan yang diterima sudah memadai untuk mendukung kebutuhan pegawai	3	5	10	9	3	2,87
4	Sistem penghargaan atas kinerja diberikan dengan adil dan sesuai prestasi kerja	4	6	9	8	3	2,97
5	Pegawai mendapatkan kesempatan untuk memperoleh tambahan pendapatan melalui lembur atau tugas tambahan	3	5	11	7	4	2,87
6	Fasilitas yang diberikan rumah sakit (makan, seragam, alat kerja) sudah memadai	4	5	8	9	4	2,87
7	Kebijakan kompensasi disosialisasikan dengan jelas kepada seluruh pegawai	3	6	10	8	3	2,93

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Rata-rata
8	Pemberian kompensasi non-finansial (penghargaan, pujian, promosi) dilakukan secara rutin	2	5	11	9	3	2,83
9	Kompensasi yang diterima mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik	4	6	8	9	3	2,93
10	Sistem kompensasi di rumah sakit telah sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku	3	6	9	9	3	2,90
Rata-rata Total							2,90
Kriteria							Cukup Baik

Sumber : Data Diolah Peneliti,2025

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kompensasi di RS DIK Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur memperoleh rata-rata total sebesar 2,90, yang termasuk dalam kategori “cukup baik.” Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan rumah sakit telah berjalan, namun belum sepenuhnya optimal dalam memenuhi harapan pegawai. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Sistem penghargaan atas kinerja diberikan dengan adil dan sesuai prestasi kerja” (rata-rata 2,97) dan “Kompensasi yang diterima mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik” (rata-rata 2,93). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah cukup memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Namun, indikator dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Pemberian insentif dilakukan secara adil dan transparan” (rata-rata 2,83) hal ini menunjukkan bahwa kompensasi atau tunjangan yang diterima belum sepadan, dan kompensasi yang

diterima oleh perawat tidak mengikuti UMK Jakarta timur dan “Pemberian kompensasi non-finansial dilakukan secara rutin”(rata-rata 2,83). Hal ini mengindikasikan bahwa aspek keadilan, transparansi, serta penghargaan non-finansial seperti pujian atau promosi masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, kompensasi di RS DIK Pusdikkes dinilai cukup baik namun belum maksimal, sehingga manajemen rumah sakit perlu memperkuat sistem penghargaan berbasis kinerja dan transparansi pemberian insentif untuk mendorong motivasi serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1. 6 Tabel Dimensi dan Indikator Tertinggi dan Terendah

Variabel	Pernyataan	Tertinggi	Pernyataan	Terendah
Kinerja	Perawat berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri	3,07	Perawat mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim pelayanan	2,80
Motivasi Kerja	Pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dan mencapai hasil terbaik	2,87	Pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai	2,73
	Pegawai merasa pekerjaannya penting bagi keberhasilan rumah sakit	2,87		
	Pegawai memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan	2,87		
Budaya Organisasi	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan	3,07	Pegawai melaksanakan tugas sesuai nilai-nilai kedisiplinan dan tanggung jawab	2,77
Kompensasi	Sistem penghargaan atas kinerja diberikan dengan adil dan sesuai prestasi kerja	2,97	Pemberian kompensasi non-finansial (penghargaan, pujian, promosi) dilakukan secara rutin	2,83

Sumner : disusun oleh peneliti, 2025

Sebagai salah satu rumah sakit milik Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD), RS DIK Pusdikkes Kramat Jati memiliki peran strategis dalam

memberikan pelayanan kesehatan, baik kepada anggota TNI maupun masyarakat umum. Untuk memperoleh gambaran objektif mengenai kualitas pelayanan dan kepuasan pasien, dilakukan perbandingan dengan dua rumah sakit TNI lain di wilayah Jakarta Timur. Perbandingan ini didasarkan pada ulasan publik di Google Maps, yang merepresentasikan pengalaman langsung pasien terhadap pelayanan, fasilitas, dan profesionalisme tenaga kesehatan di masing-masing rumah sakit. Melalui analisis rating, komentar positif (bintang 5), dan keluhan (bintang 1), diperoleh pemahaman mengenai keunggulan dan aspek yang masih perlu ditingkatkan di setiap rumah sakit.

Berikut disajikan tabel perbandingan rumah sakit TNI berdasarkan data ulasan terbaru dari Google Maps. Data ini memberikan gambaran mengenai persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan, fasilitas, dan kepuasan pasien di masing-masing rumah sakit. Ulasan yang dihimpun dari platform digital seperti Google Maps menjadi salah satu indikator penting dalam menilai citra dan reputasi rumah sakit di mata publik, karena bersumber langsung dari pengalaman pengguna layanan kesehatan

Tabel 1. 7

Perbandingan RS DIK PUSDIKKES dengan RS TNI lainnya di daerah Jakarta Timur

Aspek	RS DIK Pusdikkes (Kramat Jati)	Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur (Kesdam Jaya)	RS TK II M.RIDWAN MEURAKSA	RS AU dr.ESNAWAN ANTARIKSA
Rating Google	★ 3.5 /315 ulasan	★ 4.9 /177 ulasan	★ 3.9/1366 ulasan	★ 4.4 /1295 ulasan

<p>ulasan Bintang 1 (Negatif)</p>	<p>“Sistem rumah sakit tidak cepat, sering sekali telat tidak sesuai jadwal. Sistem pengarahannya Lokasi berantakan. Pelayanan Kurang Banyak pengeluaran dari segi manajemen waktu” (1 bulan lalu)</p>	<p>“ruangan kelas 1 kurang, ac tidak bisa diatur temperaturnya, banyak nyamuk, dokter spesialis penyakit dalam attitudenya tidak bagus” (3 minggu lalu)</p>	<p>“Mama saya di rawat di RS ini sampai saat ini, ruangan jorok banyak kecoa sampai kulkas juga ada kecoa, kamar mandinya juga horor kotor sekali, bagaimana pasien bisa sehat? Pasien tidak di kasih selimut dengan alasan habis, sampai(3 bulan lalu)</p>	<p>“Buruk..Pelayanan Apotik Obat lambung aja pun gak tersedia..dan Di Kasir nya lama banget..Urusan berobat lambung 2 jam lebih padahal saya Bayar Pribadi”(2 bulan lalu)</p>
<p>Ulasan Bintang 1 (Negatif)</p>	<p>“Dari segi pelayanan sampai kebersihan rawat inap sangat buruk, sampai habis kata kata penilaian buruk untuk RS ini, dear pemerintah mohon segera ditindaklanjuti” (1bulan lalu)</p>	<p>“Pelayanan buruk perawat dan dokter cuma ketawa-ketawa”(3 minggu lalu)</p>	<p>“pelayanan rs buruk, selama penanganan banyak suster yang bercanda, apoteker judes, perawat kurang jelas dalam menjelaskan sesuatu”</p>	<p>“Rumah sakit terburuk yg pernah saya kunjungi, andai pasien sudah urgent mungkin sudah meninggal karna lamanya penanganan di rumah sakit ini, kita warga sipil juga butuh pengobatan bukan hanya anggota saja yang di tangani, sangat mengecewakan” (5bulan lalu)</p>

Aspek	RS DIK Pusdikkes (Kramat Jati)	Rumah Sakit DIK PUSDIKES Kramat Jati Jakarta Timur (Kesdam Jaya)	RS TK II M.RIDWAN MEURAKSA	RS AU dr.ESNAWAN ANTARIKSA
Ulasan Bintang 5 (Positif)	“Terima kasih Pimpinan Staf dan keluarga besar RS Pusdikkes. Teman saya merasakan pelayanan sudah lebih baik.” (2 bulan lalu)	“Pelayanan RS sangat baik. Sekarang sudah ada pelayanan THT lagi. Sangat keren, perawatnya ramah.” (2 minggu lalu)	“Terimakasih untuk dr Nuke dan tim poli paru atas pelayanan yang oke banget, hari ini sy antar ibu sy berobat mulai dari tensi sampai penyerahan berkas (2 minggu lalu)	“Lahiran sc pake bpjs pelayanan nya tetep bagus. Dokter, bidan, perawat, yang koas pun semuanya gak ada yang judes. 3 hari 2 malam “(6 bulan lalu)
Citra Umum Berdasarkan Ulasan	Pelayanan mulai membaik menurut pasien baru, tetapi masih ada keluhan soal manajemen jadwal dokter dan keterlambatan tindakan medis.	Mayoritas pasien menilai pelayanan sangat baik, staf ramah, fasilitas cukup lengkap. Hanya sedikit ulasan negatif.	Netral cenderung negatif — pelayanan medis baik, tetapi kebersihan dan fasilitas buruk.	Cukup baik, meski masih ada keluhan pada pelayanan dan fasilitas.
Kesan Dominan	Campuran — ada peningkatan pelayanan, tapi keluhan soal koordinasi medis masih muncul.	Sangat positif — pelayanan cepat, staf ramah, pasien puas.	Campuran- Pelayanan dokter dan perawat ramah, namun lingkungan tidak nyaman dan kurang terawat.	Campuran-Tenaga medis ramah dan profesional, tapi pelayanan penunjang seperti apotek dan kasir lambat.
Kelebihan	Layanan membaik dan staf mulai responsif	Pelayanan cepat, ramah, fasilitas lengkap	Pelayanan tenaga medis profesional dan informatif. dan Proses pelayanan di poli lancar.	Dokter dan perawat baik, ramah, dan sigap, Pelayanan pasien BPJS tetap bagus., dan Makanan pasien enak.
Kekurangan	Masalah jadwal dokter & penundaan tindakan medis	Sedikit ulasan negatif, tapi umumnya sangat baik	Ruangan dan kamar mandi kotor, ada kecoa.,Fasilitas kurang (selimut habis, AC mati).dan Kualitas pelayanan tidak	Pelayanan apotek dan kasir lambat. Dan Beberapa fasilitas kamar mandi kurang layak.

			konsisten antar unit.	
--	--	--	-----------------------	--

Sumber : Data Diolah Peneliti,2025

Berdasarkan tabel 1.7 menjadikan alasan pemilihan Rumah Sakit DIK Pusdikkes Kramat Jati sebagai lokus penelitian didasarkan pada pertimbangan objektif yang diperoleh melalui hasil komparasi dengan rumah sakit TNI lainnya di wilayah Jakarta Timur. Berdasarkan ulasan publik di Google Maps, RS DIK Pusdikkes memperoleh rating 3,5 dari 315 ulasan, dengan karakteristik penilaian yang cukup beragam antara positif dan negatif. Variasi penilaian ini menunjukkan adanya ketimpangan persepsi pasien terhadap mutu pelayanan rumah sakit. Sebagian pasien menyampaikan bahwa pelayanan dan sistem penanganan medis telah mengalami peningkatan yang cukup signifikan, namun masih terdapat keluhan mengenai keterlambatan tindakan medis serta kurang optimalnya koordinasi antar tenaga kesehatan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa RS DIK Pusdikkes sedang berada pada tahap transisi perbaikan mutu layanan, di mana pihak manajemen berupaya meningkatkan profesionalisme dan efisiensi pelayanan, namun masih menghadapi sejumlah tantangan pada aspek manajerial dan kepuasan pasien. Jika dibandingkan dengan Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur yang memiliki citra sangat positif, maka RS DIK Pusdikkes menampilkan potret yang lebih seimbang dan kompleks. Hal ini menjadikannya sangat menarik untuk diteliti karena mencerminkan dinamika nyata dalam proses peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit militer di

daerah Jakarta Timur. Selain itu, secara internal, motivasi kerja tenaga kesehatan di RS DIK Pusdikkes dapat dikategorikan cukup baik, namun masih memerlukan penguatan melalui sistem penghargaan yang lebih terstruktur, dukungan pimpinan yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih apresiatif dan inspiratif. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong semangat dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kepada pasien. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di RS DIK Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur” menjadi sangat relevan dan strategis untuk dilakukan, karena dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja tenaga kesehatan di lingkungan rumah sakit militer yang sedang bertransformasi menuju pelayanan yang lebih profesional dan berkualitas.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra-survei dan observasi awal terhadap perawat di RS DIK Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur, diperoleh berbagai kondisi yang menunjukkan masih adanya permasalahan dalam aspek budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja perawat. Adapun masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- 1 Nilai-nilai budaya organisasi belum sepenuhnya diinternalisasikan oleh seluruh perawat, terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang disiplin dan belum menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan.
- 2 Teladan pimpinan dalam hal kedisiplinan dan integritas belum optimal, sehingga tidak sepenuhnya mampu menjadi panutan bagi seluruh pegawai dalam membangun budaya kerja positif.
- 3 Kerja sama dan komunikasi antar perawat belum maksimal, yang berdampak pada efektivitas tim dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
- 4 Sistem kompensasi belum dirasakan adil dan transparan, khususnya terkait pemberian insentif dan penghargaan atas kinerja yang belum konsisten diterapkan.
- 5 Tingkat kesejahteraan finansial perawat belum sepenuhnya terpenuhi, ditunjukkan oleh persepsi bahwa gaji dan tunjangan yang diterima belum sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab.
- 6 Motivasi kerja perawat masih tergolong cukup, terutama pada aspek kepuasan terhadap hasil kerja dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan.
- 7 Kinerja perawat belum menunjukkan hasil yang optimal, dilihat dari masih adanya keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif, dan pencapaian target kerja yang belum maksimal.
- 8 Hubungan antara budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja perawat belum teruji secara empiris, sehingga diperlukan penelitian untuk

mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung di antara variabel-variabel tersebut.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi budaya organisasi pada perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur
2. Bagaimana kondisi kompensasi yang diterima perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur
3. Bagaimana tingkat motivasi kerja perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur
4. Bagaimana tingkat kinerja perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur
5. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur baik secara parsial maupun simultan.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja perawat terhadap kinerja kerja rawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kondisi budaya organisasi pada perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur.
2. Mengetahui kondisi kompensasi yang diterima perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur.
3. Menganalisis tingkat motivasi kerja perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur.
4. Menganalisis tingkat kinerja perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur.
5. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat, baik secara simultan di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur.
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat, di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah daftar referensi yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan yang sumber dan konstruksi variabelnya belum pernah diteliti oleh penelitian lain sehingga dengan konstruksi yang telah peneliti lakukan dari sintesa berbagai teori

dapat dibandingkan hasilnya dengan pengujian variabel yang sama pada penelitian yang lain dan melihat manfaat budaya organisasi dan kompensasi terhadap peningkatan motivasi atau kinerja karyawan pada instansi kesehatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rumusan serta menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti, manajemen, pimpinan RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur dalam rangka meningkatkan pengelolaan terhadap rumah sakit dan kinerja perawat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian secara luas mengenai konsep dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja perawat.

2.1.1 Manajemen

Manajemen banyak dikatakan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Peranan manajemen sangat besar terhadap keberhasilan suatu usaha perusahaan, dewasa ini manajemen tumbuh berkembang menjadi salah satu ilmu yang penting dan mutlak dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Semakin besar perusahaan, akan semakin besar pula jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akibatnya peranan manajemen akan bertambah besar pula. Manajemen adalah suatu keistimewaan dalam menangani masalah waktu dan hubungan manusia ketika hal tersebut muncul dalam organisasi atau perusahaan.

Banyak sekali para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda, tetapi

pada prinsipnya mempunyai maksud dan tujuan yang sama. Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian manajemen, diantaranya adalah sebagai berikut :

Istilah manajemen berasal dari kata dasar "*to manage*" yang berarti mengelola (Rahmawati, 2021). Dalam konteks organisasi, manajemen merujuk pada pihak yang bertanggung jawab mengelola perusahaan. Menurut (Prasetyo,2023), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pengelolaan kompensasi, serta pembagian tugas guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, berdasarkan penjelasan Sari (2022: 14), dalam manajemen terdapat dua aspek penting, yaitu:

- a. Jabatan: posisi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kualifikasi dan keahlian sesuai dengan kebutuhan jabatan tersebut.
- b. Pekerjaan: tugas yang melibatkan perencanaan, pengaturan, pengarahan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian aktivitas demi pencapaian tujuan tertentu.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses pengelolaan sangat penting dalam organisasi. Hal ini karena organisasi harus mencapai tujuannya dengan mengelola sumber daya yang kompleks, yang tidak selalu sejalan dengan keinginan pemilik perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal jabatan dan pekerjaan, organisasi harus menempatkan individu yang tepat pada waktu yang tepat dalam posisi yang sesuai agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan elemen vital dalam sistem pelayanan kesehatan karena berperan langsung dalam menentukan mutu dan efektivitas layanan kepada masyarakat. Menurut Hidayat, Prasetyo, dan Lestari (2024), keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan sangat bergantung pada ketersediaan tenaga kesehatan yang kompeten, profesional, dan memiliki motivasi kerja tinggi. Persaingan antar institusi kesehatan serta tuntutan masyarakat terhadap mutu layanan yang semakin meningkat membuat pengelolaan SDMK secara efektif menjadi kebutuhan mendesak (Wibisono & Rahmawati, 2023).

Pengelolaan SDMK meliputi proses perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pengelolaan hubungan kerja yang sehat dan berkeadilan.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan

Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan memiliki dua fungsi utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operatif, yang berperan dalam mengatur, mengarahkan, dan mengoptimalkan potensi tenaga kesehatan agar tujuan organisasi kesehatan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Fungsi manajerial dalam MSDM Kesehatan mencakup empat kegiatan pokok, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Rahman & Suryadi, 2023).

1. Perencanaan SDMK bertujuan menyesuaikan jumlah dan kualitas tenaga kesehatan dengan kebutuhan pelayanan, termasuk dokter, perawat, tenaga farmasi, dan tenaga penunjang lainnya.
2. Pengorganisasian dilakukan dengan mengatur pembagian tugas, tanggung jawab, dan koordinasi antar profesi kesehatan dalam struktur organisasi rumah sakit.
3. Pengarahan berfokus pada pembinaan dan motivasi agar tenaga kesehatan dapat bekerja secara profesional dan berorientasi pada mutu layanan.
4. Pengawasan memastikan setiap tenaga kesehatan mematuhi standar prosedur operasional (SPO), kode etik profesi, serta menjalankan tugas dengan disiplin dan tanggung jawab.

Fungsi operatif MSDM Kesehatan terdiri atas enam komponen, yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, perawatan, dan pemutusan hubungan kerja (Rahman & Suryadi, 2023).

1. Pengadaan tenaga kesehatan melibatkan analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai baru agar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan rumah sakit.
2. Pengembangan SDMK mencakup pelatihan berkelanjutan, peningkatan keterampilan klinis dan non-klinis, serta pengembangan karir tenaga kesehatan.
3. Kompensasi meliputi pemberian balas jasa yang adil dan proporsional, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan kesejahteraan.

4. Pengintegrasian bertujuan menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif.
5. Perawatan tenaga kesehatan berfokus pada peningkatan motivasi, kesejahteraan, keselamatan kerja, serta kepuasan kerja pegawai.
6. Pemutusan hubungan kerja merupakan proses formal penghentian hubungan kerja karena pensiun, pengunduran diri, atau alasan administratif lainnya.

Selain itu, fungsi penting lain dalam MSDM Kesehatan adalah hubungan industrial dan profesi kesehatan, yaitu kegiatan yang membina komunikasi antara pihak manajemen, tenaga kesehatan, pemerintah, serta organisasi profesi (Adrian, 2023). Hubungan ini bertujuan menciptakan suasana kerja yang kondusif, adil, dan sesuai dengan peraturan perundangan di bidang kesehatan.

2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan

Peranan MSDM Kesehatan sangat penting dalam menjamin terselenggaranya layanan kesehatan yang bermutu dan berkeadilan. Menurut Putri dan Wijaya (2024), peran manajemen SDM Kesehatan telah berkembang dari sekadar fungsi administratif menjadi mitra strategis organisasi kesehatan dalam mencapai tujuan pelayanan dan peningkatan kualitas.

Arifin, Nursyah, dan Siregar (2024) menegaskan bahwa MSDM Kesehatan memiliki lima peran strategis utama, yaitu:

1. Sebagai mitra strategis, MSDM Kesehatan berperan dalam perumusan dan implementasi strategi pelayanan kesehatan agar selaras dengan visi dan misi

organisasi.

2. Sebagai agen perubahan, MSDM Kesehatan memfasilitasi proses adaptasi terhadap perubahan kebijakan, sistem informasi kesehatan, dan standar akreditasi rumah sakit.
3. Sebagai advokat tenaga kesehatan, MSDM menjamin keadilan dalam kebijakan organisasi serta memperhatikan kesejahteraan dan keselamatan kerja tenaga kesehatan.
4. Sebagai ahli administratif, MSDM memastikan proses administrasi kepegawaian, penggajian, dan penilaian kinerja berjalan efisien dengan dukungan teknologi informasi kesehatan.
5. Sebagai pengembang modal manusia (*human capital*), MSDM bertanggung jawab mengembangkan kompetensi, etika profesi, dan soft skills tenaga kesehatan agar mampu menghadapi tantangan pelayanan modern.

Selain peran strategis tersebut, MSDM Kesehatan juga berfungsi dalam perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan pemeliharaan SDM. Fungsi ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kesehatan jangka pendek maupun panjang (HR planning), seleksi tenaga kesehatan berkualitas, orientasi kerja, serta pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan.

Lebih lanjut, MSDM Kesehatan juga berperan dalam pengelolaan kinerja tenaga kesehatan, menjaga hubungan industrial yang harmonis, serta memastikan penerapan prinsip kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di lingkungan rumah sakit. Selain itu, pengelola SDM wajib memastikan seluruh kebijakan dan praktik kepegawaian sesuai

dengan peraturan ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan kesehatan, agar tercipta sistem pelayanan yang aman, profesional, dan berkelanjutan (Poedjianto., 2024).



Gambar 2. 1

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kondisi di atas menjelaskan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan, yaitu proses mengelola tenaga kesehatan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi kesehatan. Manajemen SDM kesehatan memiliki peran penting karena menyangkut pengelolaan tenaga profesional yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada pasien dan mutu pelayanan rumah sakit.

Secara umum, fungsi manajemen SDM kesehatan terbagi menjadi dua, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operatif. Fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang berfokus pada pengelolaan strategis sumber daya manusia. Sementara itu, fungsi operatif mencakup pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, perawatan, dan pemutusan hubungan kerja, yang berkaitan langsung dengan kegiatan operasional pengelolaan tenaga kesehatan. Selain itu, peranan manajemen SDM kesehatan juga sangat luas, antara lain sebagai mitra strategis organisasi, agen perubahan, advokat tenaga kesehatan, ahli administratif, dan pengembang modal manusia untuk menciptakan tenaga kesehatan yang profesional, produktif, dan berdaya saing tinggi.

2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

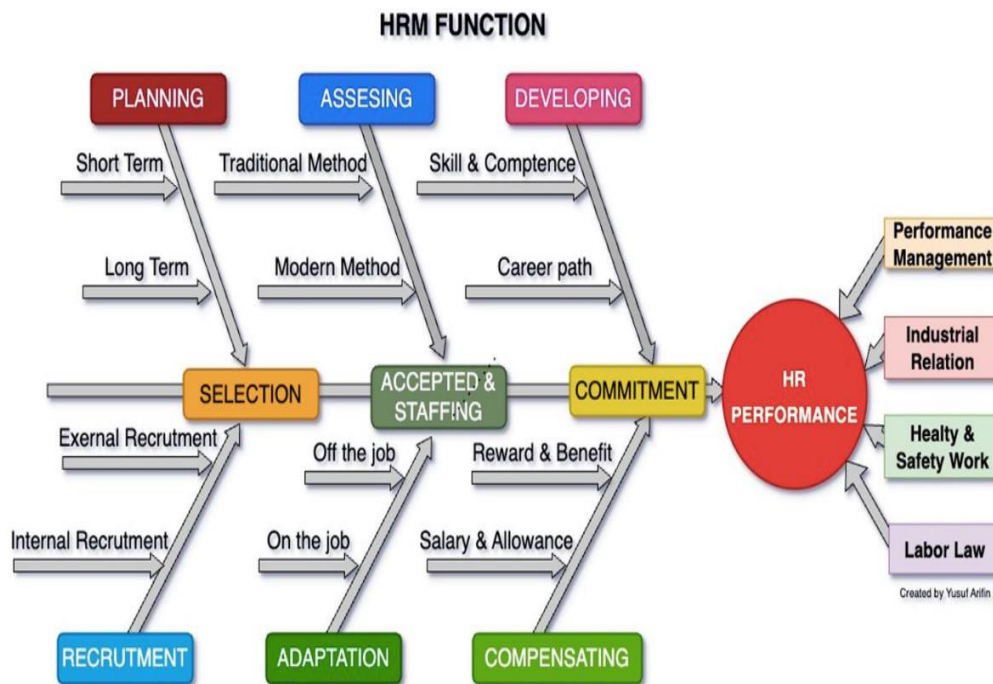
Peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam mengelola aspek sumber daya manusia harus dijalankan secara optimal agar kebijakan dan praktik yang diterapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Lestari dan Wijaya, 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran vital dalam kesuksesan organisasi modern. Peran dan fungsi MSDM telah berkembang dari fungsi administratif sederhana menjadi mitra strategis yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi (Arifin, Rizky, Riadi, & Siswanto, 2024).

Peran strategis MSDM dalam organisasi meliputi beberapa aspek penting. Pertama, sebagai *mitra strategis*, MSDM berperan dalam perumusan dan implementasi strategi organisasi, serta memastikan strategi SDM selaras dengan strategi bisnis. Kedua, sebagai *agen perubahan*, MSDM berfungsi memfasilitasi dan mengelola perubahan organisasi serta membantu karyawan beradaptasi. Ketiga, sebagai *advokat karyawan*, MSDM mewakili kepentingan karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen dengan memastikan adanya kebijakan yang adil dan mendukung kesejahteraan karyawan. Keempat, sebagai *ahli administratif*, MSDM tetap menjalankan fungsi administratif dengan efisiensi melalui pemanfaatan teknologi. Kelima, sebagai *pengembang modal manusia (human capital)*, MSDM

bertanggung jawab atas pengembangan kompetensi dan kapabilitas karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi baik saat ini maupun masa depan (Arifin et al., 2024).

Selain peran strategis, fungsi-fungsi MSDM juga mencakup aspek perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga pemeliharaan SDM. Fungsi ini krusial untuk mendukung keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan pengelolaan aset utama perusahaan, yaitu sumber daya manusianya (Arifin et al., 2024). Secara rinci, fungsi MSDM meliputi: *HR planning* untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja jangka pendek maupun panjang; *recruitment and selection* untuk menarik kandidat berkualitas melalui metode seleksi yang efektif; *assessing* untuk menilai kelayakan kandidat baik melalui metode tradisional maupun modern; *accepted & staffing* untuk penempatan karyawan sesuai kriteria; *adaptation* yang mencakup proses orientasi, pembelajaran, dan penyesuaian baik *on the job* maupun *off the job*; serta *development* untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengembangan karir karyawan (Arifin et al., 2024).

Lebih lanjut, agar kinerja karyawan dapat dipertahankan, organisasi perlu mengembangkan *performance management*, menjaga hubungan industrial yang harmonis (*industrial relation*), serta memastikan kepedulian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (*health and safety work*). Selain itu, MSDM juga harus memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku (*labor law*), sehingga semua proses berjalan sesuai hukum dan mendukung keberlangsungan organisasi (Arifin et al., 2024).



Gambar 2. 2

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber: Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar-Dasar MSDM), (Arifin et al., 2024).

2.1.3 Budaya Organisasi

Secara harfiah, kata organisasi berasal dari bahasa Yunani organon yang berarti alat bantu atau instrumen. Dilihat dari asal katanya, organisasi pada dasarnya adalah alat bantu yang sengaja didirikan atau diciptakan untuk membantu manusia memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuannya.

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, kepercayaan, dan

kebiasaan yang berkembang dan dianut oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini membentuk karakter khas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya serta menjadi pedoman dalam perilaku dan pengambilan keputusan sehari-hari. Budaya organisasi berperan sebagai landasan bersama yang mengarahkan interaksi antaranggota organisasi, cara mereka bekerja, serta bagaimana organisasi tersebut beradaptasi terhadap lingkungan eksternal dan tantangan internal (Lestari & Wijaya, 2024). Menurut Sarpin (2025: 8), budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formal organisasi sehingga menghasilkan norma-norma perilaku yang menjadi panduan bersama anggota organisasi. Hal ini mencakup pola-pola perilaku, ritual, simbol, dan mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat organisasi. Budaya ini tidak hanya membentuk perilaku anggota tetapi juga memperkuat identitas organisasi secara keseluruhan. Menurut (Rahman dan Santoso, 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan asumsi dasar, nilai, dan norma yang diterima secara bersama oleh anggota organisasi sebagai cara untuk memahami dan menghadapi masalah serta tantangan yang timbul dalam proses adaptasi eksternal dan integrasi internal organisasi. Budaya organisasi menciptakan norma-norma yang menjadi kode etik internal, membimbing perilaku anggota agar selaras dengan tujuan organisasi, serta membangun rasa kebersamaan dan kerjasama yang kokoh.

Secara ringkas, budaya organisasi merupakan sebuah filosofi dasar dan sistem nilai yang meliputi keyakinan, norma, sikap, dan perilaku kolektif yang diharapkan dan

dijalankan oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama dan mempertahankan keberlangsungan organisasi di tengah perubahan lingkungan (Sari & Pratama, 2023).

2.1.3.2 Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi budaya organisasi terbaru dari pendapat Chatman (dalam Wahyudi, 2025:43), yang mengidentifikasi tujuh karakteristik budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja dan perilaku organisasi. Dimensi ini sangat relevan untuk digunakan sebagai indikator pengukuran budaya organisasi dalam penelitian saat ini, yaitu:

1. Kemantapan(*Stability*)

Pengertian: Dimensi ini mencerminkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan kestabilan dan keberlangsungan nilai, kebijakan, serta praktik kerja meskipun menghadapi perubahan eksternal. Organisasi yang stabil memiliki prediktabilitas dan keamanan dalam operasional.

Indikator: Kemampuan organisasi mempertahankan nilai dan praktik kerja secara konsisten.

2. Inovasi(*Innovation*)

Pengertian: Dimensi ini mengacu pada dorongan organisasi dan anggotanya untuk berkreasi, mencari peluang baru, mencoba hal-hal baru, dan melakukan eksperimen tanpa terbebani oleh aturan formal.

Indikator: Dorongan untuk berkreasi, bereksperimen, dan berinovasi dalam pekerjaan.

3. Penghargaan terhadap Individu. (*Respect for Individual*)

Pengertian: Menunjukkan budaya yang menghargai dan mengapresiasi kontribusi setiap anggota organisasi serta menghormati perbedaan dan keunikan individu.

Indikator: Apresiasi terhadap kontribusi dan penghormatan terhadap keunikan anggota organisasi.

4. Orientasi Hasil. (*Result Orientation*)

Pengertian: Dimensi ini mengacu pada fokus yang kuat terhadap pencapaian tujuan dan hasil akhir, dimana tindakan dan kebijakan selalu diarahkan untuk mencapai *outcome* terbaik.

Indikator: Fokus pada pencapaian hasil dan tujuan kerja.

5. Orientasi Detail. (*Attention to Details*)

Pengertian: Menggambarkan budaya organisasi yang menekankan ketelitian, kecermatan, dan perhatian terhadap rincian dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Indikator: Ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Orientasi Tim. (*Team Orientation*)

Pengertian: Menunjukkan budaya yang menekankan kerja sama, koordinasi, dan kolaborasi antar anggota dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator: Tingkat kolaborasi dan komunikasi terbuka dalam tim.

7. Keagresifan (*Aggressiveness*)

Pengertian: Dimensi ini mengacu pada motivasi dan sikap organisasi untuk bersaing secara sehat, mengambil tindakan tegas, dan aktif dalam meraih pencapaian di pasar atau lingkungan kompetitif.

Indikator: Motivasi untuk bersaing dan tindakan aktif dalam pencapaian tujuan.

Dimensi dan pengertian ini sangat penting dalam memahami bagaimana budaya organisasi membentuk perilaku, nilai, dan praktik kerja di dalam organisasi sehingga berpengaruh pada kinerja dan iklim kerja.

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik berupa uang maupun non-uang, sebagai balas jasa atas pekerjaan dan kontribusi yang telah dilakukan kepada organisasi atau perusahaan. Pengertian ini mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Deepublish, 2024).

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dan dapat dinilai dengan uang atau bentuk lain atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ini mencakup finansial dan non-finansial, yang secara keseluruhan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka termotivasi bekerja lebih baik dan loyal terhadap organisasi (Yuniarsih & Suwatno, 2021). Kompensasi merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang melibatkan perencanaan dan pelaksanaan penghargaan baik finansial maupun non-finansial kepada karyawan agar tercipta motivasi kerja yang tinggi dan peningkatan kinerja. Strategi ini meliputi pemberian gaji, bonus, tunjangan, serta fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan dan kontribusi karyawan (Sari & Maharani, 2024). Sedangkan menurut Apriliani dan Effendi (2024) menyatakan bahwa kompensasi

adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai penghargaan atas prestasi dan kontribusi kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan tepat waktu akan menumbuhkan motivasi dan loyalitas karyawan sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Apriliani & Effendi, 2024).

Pendapat lain menurut Heriyono (2024) juga menekankan bahwa kompensasi adalah bentuk apresiasi, baik materi maupun non-materi, yang diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa atas kinerja karyawan. Kompensasi ini menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan mempertahankan talenta di dalam perusahaan (Heriyono, 2024). Secara umum, kompensasi berperan sebagai alat strategis bagi organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi terbaiknya. Keberhasilan manajemen kompensasi akan mempengaruhi produktivitas dan efektivitas sumber daya manusia di perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara tepat dan adil akan memberikan dampak positif berupa peningkatan motivasi kerja, kepuasan karyawan, serta loyalitas yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Dimensi Kompensasi

Dimensi kompensasi terbaru yang berasal dari pendapat (Sinambela, 2021) yang didukung oleh berbagai penelitian terkini. Sinambela membagi kompensasi menjadi dua dimensi utama dengan indikator yang rinci sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah imbalan berupa uang yang diterima karyawan sebagai balas jasa

atas pekerjaan, termasuk gaji, bonus, dan insentif. Dimensi ini terdiri dari indikator:

1. Gaji/upah dasar

Gaji atau upah dasar adalah imbalan pokok yang diterima karyawan secara rutin dan tetap setiap periode pembayaran, biasanya bulanan atau mingguan, sebagai kompensasi atas pekerjaan utama yang menjadi tanggung jawabnya. Upah dasar tidak termasuk tunjangan, bonus, atau insentif lainnya. Gaji dasar menjadi acuan dalam perhitungan berbagai komponen lain seperti lembur, tunjangan, dan iuran BPJS.

2. Bonus insentif

Bonus insentif adalah pemberian tambahan pendapatan di luar gaji pokok sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, pencapaian target, produktivitas, atau kontribusi tertentu dari karyawan. Bonus ini bersifat variabel, tidak diberikan secara tetap, dan baru muncul ketika karyawan memenuhi kriteria atau target yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Upah lembur

Upah lembur adalah pembayaran tambahan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal yang diatur oleh peraturan perusahaan atau perundang-undangan (seperti UU Ketenagakerjaan). Upah lembur dihitung berdasarkan tarif tertentu dari upah per jam, dengan ketentuan pembayaran yang lebih tinggi daripada upah kerja biasa karena dianggap sebagai jam kerja tambahan.

2. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial adalah imbalan dalam bentuk fasilitas, layanan, atau penghargaan non-materiil yang mendukung kesejahteraan dan motivasi karyawan.

Dimensi ini terdiri dari indikator:

a. Tunjangan (kesehatan, transportasi, dll)

Tunjangan adalah tambahan manfaat atau kompensasi non-upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mendukung kebutuhan kerja maupun kesejahteraan pribadi. Tunjangan dapat berupa tunjangan kesehatan, transportasi, makan, keluarga, jabatan, atau tunjangan lain sesuai kebijakan organisasi. Tunjangan berfungsi untuk meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan serta membantu mereka menjalankan tugas dengan lebih optimal.

b. Fasilitas kerja (lingkungan, perlengkapan)

Fasilitas kerja adalah segala sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran proses kerja karyawan. Fasilitas ini mencakup lingkungan kerja yang nyaman dan aman, peralatan kerja yang memadai, teknologi pendukung, ruang kerja ergonomis, hingga fasilitas umum seperti kantin atau area istirahat. Fasilitas kerja bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas.

c. Pengakuan dan apresiasi

Pengakuan dan apresiasi adalah bentuk penghargaan, baik verbal maupun non-verbal, yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian, kontribusi, atau kinerja yang baik. Pengakuan bisa berupa ucapan, sertifikat, penghargaan kinerja, maupun dukungan moral dari pimpinan. Tujuannya adalah menumbuhkan motivasi, menguatkan rasa dihargai, serta meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

d. Kesempatan pengembangan karir dan pelatihan

Kesempatan pengembangan karir dan pelatihan adalah program dan peluang yang disediakan organisasi untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan jenjang karir karyawan. Ini dapat berupa pelatihan teknis, workshop, seminar, coaching, mutasi, promosi, maupun pendidikan lanjutan yang didukung perusahaan. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas profesional karyawan sekaligus mempersiapkan mereka untuk posisi atau tanggung jawab yang lebih tinggi.

Menurut penelitian terbaru oleh Febriani (2025: 18-20), kedua dimensi ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Kompensasi finansial menjadi dasar utama motivasi, sedangkan kompensasi non-finansial memberikan dukungan psikologis serta kenyamanan kerja yang meningkatkan kepuasan dan loyalitas. Selain itu, Pratama (2025: 24) menegaskan bahwa pengelolaan kompensasi yang efektif harus mencakup keseimbangan antara finansial dan non-

finansial dengan penekanan pada fleksibilitas dan adaptasi terhadap kebutuhan karyawan yang beragam untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.5 Motivasi

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain karena dukungan dari motivasi kerja pegawai. Motivasi menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuan, yang hal ini didasari oleh dua konsep dasar yaitu kebutuhan yang berasal dari orang itu sendiri dan tujuan di lingkungan di mana orang itu berada.

2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi secara umum berasal dari Bahasa Latin "*movere*" yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi merujuk pada dorongan yang membuat seseorang termotivasi untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Menurut Wahyudi (2025:15), motivasi merupakan proses psikologis yang mendorong dan mengarahkan tingkah laku individu agar mencapai tujuan yang diinginkan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

Selaras dengan hal tersebut, Gunawan (2024:22) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan internal maupun eksternal yang memicu seseorang untuk melakukan aktivitas dan mempertahankan usaha dalam pencapaian suatu target. Motivasi tidak hanya sekadar dorongan tetapi juga melibatkan keberlanjutan semangat dan kegigihan dalam bertindak. Lebih lanjut, Santoso (2023:40) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi psikologis yang memberi energi, arahan, dan ketekunan pada perilaku individu sehingga bertindak secara konsisten sesuai dengan tujuan yang ingin

dicapai. Motivasi menjadi dasar bagi pemberian semangat kerja dan meningkatkan komitmen individu dalam kerja sama dan pencapaian hasil. Selain itu, (Putra, 2023) mengemukakan bahwa kekuatan motivasi dapat diformulasikan sebagai fungsi dari motif, ekspektasi, dan insentif, dimana: motif adalah kecenderungan individu untuk memenuhi kebutuhannya, ekspektasi adalah penilaian subjektif tentang kemungkinan keberhasilan tindakan, dan insentif adalah nilai subyektif yang diberikan pada penghargaan yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, motivasi kerja dapat dipahami sebagai perpaduan antara motif, harapan, dan insentif yang bersama-sama membentuk dorongan kuat bagi individu untuk bekerja secara efektif demi mencapai tujuan organisasi dan dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menggerakkan individu untuk bertindak dengan penuh semangat dan ketekunan demi mencapai tujuan tertentu, yang dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

2.1.5.2 Dimensi Motivasi

Menurut McClelland dalam rahadi, individu memiliki cadangan energi potensial yang bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan sangat tergantung pada kekuatan dorongan dalam diri seseorang serta situasi dan peluang yang tersedia. McClelland mengkategorikan tiga kebutuhan dasar manusia yang dapat memotivasi semangat kerja, yaitu:

1. Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan dorongan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah dan mencapai standar kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Individu dengan kebutuhan berprestasi tinggi cenderung berani mengambil risiko dan selalu berusaha maju. Kebutuhan ini bisa terpenuhi apabila pegawai mendapatkan jaminan pekerjaan, penghargaan atas prestasi, promosi, kesempatan meningkatkan kapabilitas, peluang melakukan pekerjaan baru, dan reward atau sanksi terkait pencapaian kerja (Rahadi, 2025). Memiliki indikator sebagai berikut:

a. Bertanggungjawab penuh atas hasil kerja

Sikap ketika seseorang menerima dan menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh, serta bersedia menanggung konsekuensi dari hasil pekerjaannya, baik itu keberhasilan maupun kekurangan. Individu tidak menyalahkan pihak lain dan selalu berupaya memperbaiki diri.

b. Berani mengambil risiko dalam bekerja

Kemampuan untuk mengambil keputusan dan tindakan meskipun terdapat ketidakpastian atau potensi kegagalan, demi mencapai tujuan yang lebih baik. Ini menunjukkan keberanian, inisiatif, dan komitmen pada pencapaian target.

c. Menetapkan tujuan yang dapat dicapai

Kemampuan individu dalam menentukan target kerja yang realistis, jelas, terukur, dan sesuai dengan kemampuan serta sumber daya yang tersedia.

Tujuan yang baik membantu memfokuskan usaha dan menjadi acuan kinerja.

- d. Membuat rencana kerja dan berusaha keras untuk mencapainya

Proses menyusun langkah-langkah sistematis untuk menyelesaikan pekerjaan, lalu melaksanakan rencana tersebut secara konsisten, disiplin, dan penuh usaha.

Ini menunjukkan perencanaan yang baik dan komitmen dalam eksekusi.

- e. Mencari umpan balik yang jelas dari setiap aktivitas

Upaya individu untuk mendapatkan informasi mengenai hasil kerja, kekuatan, kelemahan, dan aspek yang perlu ditingkatkan, baik dari atasan, rekan kerja, maupun data kinerja. Tujuannya untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

- f. Mencari peluang untuk melaksanakan rencana kerja sebelumnya.

Sikap proaktif dalam mencari kesempatan, kondisi, atau situasi yang memungkinkan rencana kerja yang telah disusun dapat dijalankan, bahkan jika terdapat hambatan. Ini menunjukkan inisiatif dan ketekunan dalam mencapai tujuan.

2. Kebutuhan Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan dorongan untuk membangun hubungan sosial yang harmonis, termasuk keinginan untuk bekerja sama, berinteraksi dan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain tanpa merugikan pihak lain (Putri, 2024).

Memiliki indicator sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain

Merupakan dorongan dalam diri individu untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan membangun hubungan sosial yang positif dengan orang lain. Hal ini mencerminkan kebutuhan untuk merasa terhubung, diterima, serta menjadi bagian dari kelompok atau lingkungan kerja.

- b. Bersikap ramah dan peduli pada rekan kerja

Sikap yang ditunjukkan dengan perilaku sopan, menghargai, menunjukkan empati, serta membantu rekan kerja ketika dibutuhkan. Sikap ini membangun suasana kerja yang harmonis dan mendukung terciptanya hubungan interpersonal yang baik.

- c. Mampu bekerjasama dan menghindari konflik yang merugikan

Kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dengan orang lain, berbagi tugas, menghargai pendapat tim, dan menjaga komunikasi yang baik. Individu juga mampu menghindari atau mengelola konflik secara konstruktif agar tidak berdampak negatif pada pekerjaan maupun hubungan kerja.

3. Kebutuhan Berkuasa (*Need for Power*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk memperoleh otoritas dan pengaruh atas orang lain dalam lingkungan sosial dan pekerjaan, guna mengarahkan dan memengaruhi mereka sesuai kehendak pribadi atau organisasi (Sutanto, 2023). Memiliki indikator sebagai berikut:

a. Keinginan untuk memegang kendali dan pengaruh atas orang lain

Merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengatur, mengarahkan, atau mempengaruhi perilaku dan keputusan orang lain. Keinginan ini muncul sebagai bentuk kebutuhan untuk memiliki peran penting dalam menentukan arah kegiatan atau proses kerja.

b. Berusaha memiliki otoritas dan memimpin kelompok

Sikap dan tindakan individu untuk menduduki posisi kepemimpinan, mengambil keputusan, mengatur jalannya aktivitas kelompok, serta menjadi pihak yang bertanggung jawab atas pencapaian tujuan bersama. Ini menunjukkan kesiapan mengambil peran sebagai pemimpin.

c. Mempengaruhi orang lain sesuai dengan tujuan organisasi

Kemampuan individu untuk memberikan arahan, motivasi, dan pengaruh yang konstruktif agar orang lain bertindak sesuai dengan nilai, kebijakan, dan target organisasi. Hal ini mencerminkan kepemimpinan efektif yang berorientasi pada tujuan bersama.

Dengan demikian, motivasi kerja adalah hasil interaksi kompleks antara ketiga kebutuhan tersebut, yang jika terpenuhi akan menghasilkan dorongan kuat dalam mencapai kinerja optimal dan tujuan organisasi secara efektif.

2.1.6 Kinerja Perawat

Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional yang diberikan oleh perawat kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat, berdasarkan kaidah keperawatan yang berlaku. Untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, perlu dilakukan pengembangan manajemen kinerja (PMK) yang menjadi bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan. PMK bertujuan meningkatkan mutu pelayanan, pengetahuan, keterampilan, kepatuhan standar, manajerial, dan kepuasan pasien serta motivasi kerja perawat.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah hasil kerja pelaksanaan tugas keperawatan yang mencakup kualitas dan kuantitas pelayanan kepada pasien, serta motivasi dan kepuasan kerja perawat (Kurniadi, 2020; Mei et al., 2020). Kinerja perawat diukur dari efektivitas pelaksanaan tugas keperawatan, hasil layanan yang diberikan kepada pasien, dan kepuasan pasien. Ini merupakan ukuran seberapa baik seorang perawat dalam menjalankan tanggung jawabnya termasuk aspek dokumentasi, intervensi, dan evaluasi asuhan keperawatan yang merupakan bagian integral dari siklus pelayanan keperawatan. Faktor seperti stres kerja, beban kerja, dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja perawat. Stres kerja yang tinggi, beban kerja yang menumpuk,

dan kurangnya motivasi dapat menurunkan produktivitas dan mutu pelayanan. Sebaliknya, motivasi yang baik dan manajemen beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja, sehingga berdampak positif pada hasil pasien dan keseluruhan sistem perawatan. Penilaian kinerja yang objektif, termasuk penggunaan standar dokumentasi dan pemantauan terus-menerus, menjadi alat penting untuk mengidentifikasi area perbaikan dan pengembangan kapasitas perawat (Desi Afriyanti, 2025).

Dengan demikian, pengukuran kinerja perawat tidak hanya sebagai evaluasi akhir tetapi sebagai proses berkelanjutan yang penting untuk pengelolaan sumber daya manusia dalam pelayanan kesehatan agar tercapai hasil yang optimal bagi pasien dan organisasi kesehatan.

2.1.6.2 Dimensi Kinerja Perawat

Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional yang diberikan oleh perawat kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat, berdasarkan kaidah keperawatan yang berlaku. Untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, perlu dilakukan pengembangan manajemen kinerja (PMK) yang menjadi bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan. PMK bertujuan meningkatkan mutu pelayanan, pengetahuan, keterampilan, kepatuhan standar, manajerial, dan kepuasan pasien serta motivasi kerja perawat. PMK Perawat dan Bidan diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 836/Menkes/SK/VI/2005 tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan. Norma hukum ini mengacu pula pada Undang-

undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan, serta keputusan menteri terkait registrasi dan praktik perawat. Dimensi kinerja perawat merupakan aspek-aspek utama yang digunakan untuk mengukur seberapa efektif dan efisien perawat dalam menjalankan tugas profesinya. Setiap dimensi terdiri dari beberapa indikator kinerja yang dijadikan tolok ukur pencapaian kualitas kerja perawat dalam kurun waktu tertentu. sebagai berikut:

1. Dimensi Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Kemampuan perawat untuk melaksanakan seluruh rangkaian asuhan keperawatan berdasarkan standar profesi, SOP, dan pedoman keselamatan pasien (IPSG). Dimensi ini menekankan efektivitas, kepatuhan, dan kelengkapan dokumentasi sebagai bentuk implementasi asuhan yang bermutu (Kemenkes RI, 2025).

Pada dimensi ini terdapat dua Indikator :

- a. Kepatuhan terhadap standar pelayanan keperawatan dan prosedur operasional standar (SOP).
- b. Kualitas dokumentasi keperawatan dan penerapan International Patient Safety Goals (IPSG).

2. Dimensi Perilaku Kerja Perawat

Dimensi perilaku kerja perawat berfungsi sebagai ukuran kualitas non-teknis dari kinerja perawat, yang tidak hanya menilai keterampilan klinis, tetapi juga bagaimana perawat bersikap, berinteraksi, dan menjalankan tugas sesuai nilai profesionalisme dan budaya organisasi di lingkungan pelayanan kesehatan. Pada dimensi ini terdapat dua

Indikator :

- a. Orientasi pelayanan kepada pasien (kepuasan pasien).
- b. Disiplin dan kerjasama tim dalam pelaksanaan tugas keperawatan.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memuat penelitian-penelitian empiris yang berhubungan dengan penelitian ini, baik dengan obyek penelitian, variabel yang digunakan, persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah daftar penelitian empiris yang digunakan:

Tabel 2. 1
PenelitianTerdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Rosyida Avicennianing Tyas (2023)</p> <p>Hubungan Kepuasan Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Perawat Di Rs Akademik Ugm</p> <p><i>The Indonesian Journal of Health Service Management</i></p> <p>DOI: 10.22146/jmpk.v26i4.11031 Corpus ID: 267529159</p>	<p><i>The results of the Spearman's Rank Correlation test on work motivation and performance show a p-value of 0.814 with a correlation coefficient of 0.018, while test on compensation satisfaction and performance show a p-value of 0.484 with a correlation coefficient of 0.053.</i></p>	<p>Menggunakan variabel, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja</p>	<p>Tidak menggunakan variabel budaya organisasi</p>

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2	<p>Warouw S. Raymond Ganda, D. Wuisan (2025)</p> <p>Peran Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Sebagai Mediator Pengaruh Transformational Leadership, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rs Xyz</p> <p>Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi Universitas Sam Ratulangi</p> <p>DOI: 10.35794/jmbi.v12i2.63741</p> <p>Corpus ID: 281357238</p>	<p><i>The research findings indicate that Transformational Leadership has a significant negative effect on performance, while motivation has a positive insignificant effect on performance. Conversely, Organizational Culture has a positive and significant effect on employee performance.</i></p>	<p>Variabel budaya organisasi ,motivasi dan kinerja perawat</p>	<p>Tidak menggunakan variabel Kompensasi</p>
3	<p>Winardi Fadilah (2023)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rs Awal Bros Bekasi</p> <p>Jurnal Ilmiah Indonesia</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i10.13719</p>	<p><i>The results showed that job satisfaction, work motivation and organizational commitment had an effect on partial performance 2,457 (p = 0,015), 4,100 (0,00), 4,552 (0,00).</i></p>	<p>Variabel motivasi kerja, dan kinerja perawat</p>	<p>Tidak menggunakan variabel Kompensasi dan budaya organisasi</p>

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Moh Ma'ruf (2023)</p> <p>Budaya Organisasi, Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Perawat Di Rs Ibu Dan Anak (Rsia) 'Aisyiah Klaten</p> <p>Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis</p> <p>DOI: 10.37034/infec.v5i4.706</p> <p>Corpus ID: 267448656</p>	<p><i>The results showed that organizational culture, training, motivation, and satisfaction with performance obtained $r= 0.622, 0.579, 0.615, 0.609$ with the probability of each of these variables being $0.000 < 0.005$, which means that there is a significant relationship/correlation between organizational culture, training, motivation, and satisfaction with performance.</i></p>	<p>Variabel budaya organisasi, motivasi, kinerja perawat</p>	<p>Variabel kompensasi</p>
5	<p>Dimas Sigit Widodo et al(2024)</p> <p>Effect Of Organizational Culture, Pay Satisfaction, Job Satisfaction On Nurse Intention To Leave At Private Hospital Type D In Bantul</p> <p>https://jmmr.umy.ac.id/</p> <p>DOI: https://doi.org/10.18196/jmmr.v10i2.11403</p>	<p><i>This study uses SEM method analysis techniques using AMOS software. The results showed that there is a positive effect of organizational culture (c.r. 5,048, p 0,000) and nurse pay satisfaction (c.r. 3,713, p 0,000) on nurse job satisfaction. There is a negative effect of organizational culture (c.r. -3,123, p 0,002) and nurse pay satisfaction (c.r. -2,336, p 0,019) on the nurse intention to leave.</i></p>	<p>Variabel yang digunakan budaya organisasi</p>	<p>Tidak menggunakan kompensasi, motivasi, dan kinerja</p>

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
6	<p>P.S. Widodo (2024)</p> <p>Analisis Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rs Mmc</p> <p><i>Journal of Economic Bussines and Accounting (COSTING)</i></p> <p>DOI: 10.31539/costing.v7i6.13059</p> <p>Corpus ID: 280456163</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan system kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RS MMC. Sedangkan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di RS MMC.</p>	<p>Variabel kompensasi dan kinerja.</p>	<p>Tidak menggunakan kompensasi dan motivasi.</p>
7	<p>R. Pratiwi, et all (2024)</p> <p>Pengaruh Locus Of Control, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence, Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Syekh Yusuf Gowa</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis dan Kesehatan</p> <p>DOI: 10.70817/jmbk.v1i2.38</p> <p>Corpus ID: 277388106</p>	<p>Hasil penelitian, ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh intellectual-emosional-spiritual intelligence terhadap kinerja perawat.</p>	<p>Variabel budaya organisasi, motivasi kerja,kinerja perawat</p>	<p>Tidak menggunakan kompensasi</p>

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
8	<p>Yoni Nurul Fathoni, et all (2025)</p> <p>pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di rs. bp. batam</p> <p>JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)</p> <p>DOI: 110.33373/jmob.v3i2.7278</p> <p>Corpus ID: 186520361</p>	<p>hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (2) hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS. BP. Batam.</p>	<p>Variabel kompensasi dan kinerja</p>	<p>Tidak menggunakan budaya organisasi dan motivasi.</p>
9	<p>G. Hapsari, et all (2024)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Buah Hati Pamulang</p> <p>AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis</p> <p>DOI: 10.37481/jmh.v4i3.1043</p> <p>Corpus ID: 272639932</p>	<p><i>The results show that both organizational culture and work discipline have a significant impact on nurse performance.</i></p>	<p>Variabel budaya organisasi, kinerja perawat</p>	<p>Tidak menggunakan kompensasi dan motivasi kerja</p>

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
10	<p>Tri Yuniastuti, et all (2023)</p> <p>Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Rumah Sakit Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rs Ypk Mandiri Tahun 2022</p> <p>Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)</p> <p>DOI: 10.33023/jikep.v9i3.1603</p> <p>Corpus ID: 265014271</p>	<p>Gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja nilai signifikannya 0,010 < 0,05, sedangkan pada budaya Rumah Sakit dengan motivasi kerja perawat nilai signifikasinya 0,000 < 0,05.</p>	<p>Variabel budaya RS dan motivasi kerja.</p>	<p>Tidak menggunakan kompensasi dan kinerja perawat</p>
11	<p>Werlys Yana Marni Nahampun (2025)</p> <p><i>The Impact Of Rewards, Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At Pt Dat Hospital Indonesia</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.71364/g95m4y80</p>	<p><i>Findings show that reward systems, work discipline, and organizational culture all have significant positive effects on employee performance.</i></p>	<p>Variabel yang digunakan budaya organisasi, motivasi</p>	<p>Tidak menggunakan variabel kinerja dan kompensasi</p>

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
12	<p>Nurulloh Ardy Pratama, Juhaeti (2023)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rawat Inap Di Rs Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan</p> <p>Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen</p> <p>DOI: 10.35968/f9962p58</p> <p>Corpus ID: 274086756</p>	<p>Semua variabel hasilnya berpengaruh signifikan dan kinerja perawat bagian ranap di RS Yadika Kebayoran Lama sebesar 65,2%</p>	<p>Variabel budaya organisasi dan kinerja perawat</p>	<p>Variabel kompensasi, motivasi.</p>
13	<p>Syalomita Tesalonika Wowor, Ribka E. Wowor, C. Mandagi (2025)</p> <p>Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Manembo-Nembo Bitung</p> <p>Jurnal Kesehatan Tambusai</p> <p>DOI: 10.35968/f9962p58</p> <p>Corpus ID:274086756</p>	<p>Pengujian chi square mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja perawat, dengan skor p-value = 0,044 serta adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Bitung dengan skor p-value= 0,025</p>	<p>Variabel budaya organisasi,dan kinerja</p>	<p>Tidak menggunakan motivasi kerja dan kompensasi</p>

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
14	<p>T. Bariah, Sumijatun Sumijatun, Herawani Herawani (2025)</p> <p>Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Karya Medika I Cikarang Tahun 2024</p> <p>DOI:10.52643/marsi.v9i1.5909</p> <p>Corpus ID: 276790640</p>	<p>tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat, tetapi manajemen perlu memperhatikan kebutuhan SDM di rumah sakit. Karena Jenjang karir perawat profesional berdasarkan kompetensi terlaksana maka akan berdampak positif terhadap pengelolaan SDM keperawatan secara umum.</p>	<p>Variabel motivasi kerja dan kinerja perawat</p>	<p>Variabel budaya organisasi dan kompensasi</p>
15	<p>Ceviriana (2024)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap Keperawatan Rs X: Literature Review</p> <p>Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)</p> <p>DOI:10.56338/mppki.v7i1.4328</p> <p>Corpus ID: 269374588</p>	<p>Hasil analisis menjelaskan bahwa budaya organisasi dan beban kerja perawat merupakan komponen yang dapat mempengaruhi penerapan perilaku caring perawat di Rumah Sakit. budaya organisasi dan beban kerja perawat merupakan sarana terbaik bagi rumah sakit untuk dapat memahami sumber daya manusia dari berbagai profesi didalam rumah sakit. Kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan</p>	<p>Variabel budaya organisasi.</p>	<p>Tidak menggunakan kompensasi, motivasi dan kinerja</p>

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
16	<p>Reifanli M. Pai, G. Wahongan, A. Manampiring (2024)</p> <p>Analisis Peran Tenaga Kesehatan Di Rs Budi Setia Langowan Tahun 2023 Berdasarkan Hospital Survey On Patient Safety Culture (Hsopsc)</p> <p>PREPOTIF : JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT</p> <p>DOI: 10.31004/prepotif.v8i2.28053</p> <p>Corpus ID: 274675379</p>	<p>Kompensasi berada pada kategori baik dan berpengaruh terhadap retensi tenaga kesehatan.</p>	<p>Variabel kompensasi sama.</p>	<p>Tidak menggunakan budaya organisasi, kinerja, dan motivasi.</p>
17	<p>Rosalina Cesilia, K. Kosasih (2024)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat</p> <p>Jurnal Sosial Teknologi</p> <p>DOI: 10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775</p> <p>Corpus ID: 273681273</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan memengaruhi kelelahan kerja perawat, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan</p>	<p>Variabel kinerja</p>	<p>Tidak menggunakan budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi</p>

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
18	<p>Taya Adelia, Hamid Halin, Emilda (2024)</p> <p>Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang</p> <p>JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)</p> <p>DOI: 10.35870/jemsi.v10i2.2307</p> <p>Corpus ID: 268893258</p>	<p>Hasil penelitian menyampaikan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang.</p>	<p>Variabel kinerja perawat.</p>	<p>Tidak menggunakan budaya organisasi, motivasi, dan kinerja.</p>
19	<p>Suriadi, MF. Arrozi Adhikara, Andry (2022)</p> <p>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p><i>Jurnal health sains</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.480</p>	<p>disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.</p>	<p>Variabel kompensasi, kinerja, dan motivasi sama</p>	<p>Tidak menggunakan budaya organisasi</p>

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
20	<p>Ismanto, Fitri Kumalasari, Feby Febrianti (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs Antam Pomalaa)</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Metansi Manajemen dan Akuntansi</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.248</p>	<p><i>Work life balance</i> dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat.</p>	<p>Variabel kinerja dan kompensasi sama</p>	<p>Tidak menggunakan budaya organisasi dan motivasi.</p>
21	<p>D. Fitriana, M. Mahfud, I. R. R. Putri, and F. S. Fatimah (2023)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap Rsud Penembahan Senopati</p> <p>Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia DOI : https://doi.org/10.14710/jmki.11.2.2023.166-174</p>	<p>Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam keselamatan pasien di unit rawat inap RSUD Penembahan Senopati.</p>	<p>Variabel kinerja sama</p>	<p>Tidak menggunakan budaya organisasi, kompensasi dan motivasi.</p>

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran dari berhasil atau tidaknya organisasi dalam mengelola sumber daya manusia di dalamnya. Tujuan dari organisasi akan tercapai bila mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan tersebut mempunyai motivasi kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, beberapa diantaranya adalah budaya organisasi dan kompensasi.

2.2.1 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kompensasi

Dalam setiap organisasi, budaya organisasi dan kompensasi memiliki peran penting. Karyawan tidak akan betah bekerja di perusahaan dengan budaya yang tidak sesuai dengan nilai pribadinya, meskipun kompensasi yang diberikan kecil. Hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi dalam memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, perusahaan tidak bisa mengimplementasikan budaya organisasi tanpa memperhatikan kesejahteraan anggota. Kompensasi yang diberikan memengaruhi budaya organisasi yang terbentuk. Hasil penelitian Dimas Sigit Widodo et al. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dan kepuasan kerja tersebut erat kaitannya dengan budaya organisasi yang terbentuk di rumah sakit. Hal ini memperkuat temuan Erlik et al. (2023) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang berkorelasi dengan pembentukan budaya organisasi. Dengan demikian, kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan tetapi juga menumbuhkan budaya kerja yang harmonis dan produktif.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Budaya organisasi dapat dilihat dari sisi manajerial dan organisasi itu sendiri. Dalam aspek manajerial, budaya organisasi berperan penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan menjadi pedoman tata kelakuan karyawan agar bekerja sesuai koridor yang telah ditetapkan. Budaya organisasi juga menentukan iklim kerja yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik anggota organisasi, seperti usia dan latar belakang budaya. Anggota organisasi-lah yang membentuk budaya tersebut, yang jika selaras dengan tujuan organisasi, dapat memberikan keunggulan daya saing. Selain itu, budaya yang sesuai dengan karakteristik individu karyawan akan memberikan kenyamanan sehingga meningkatkan motivasi kerja. Penelitian Warouw & Wuisan (2025) dan R. Pratiwi et al. (2024) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja perawat. Temuan tersebut sejalan dengan Moh. Ma'ruf (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki korelasi kuat terhadap motivasi dan kinerja tenaga medis. Demikian pula, penelitian Tri Yuniastuti et al. (2023) menemukan bahwa budaya rumah sakit secara signifikan memengaruhi motivasi kerja perawat. Konsistensi hasil ini mempertegas bahwa budaya organisasi yang baik mampu menumbuhkan rasa memiliki dan motivasi tinggi di kalangan perawat.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Kompensasi merupakan imbalan atas hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Penentuan kompensasi mempertimbangkan keadilan internal dan eksternal, perbandingan dengan perusahaan lain, standar hidup wilayah, serta aturan

hukum yang berlaku. Setiap karyawan mungkin menerima tingkat kompensasi yang berbeda, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Kompensasi juga merupakan elemen dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar karyawan sesuai teori Maslow. Dengan kompensasi, kebutuhan seperti pangan, papan, dan sandang dapat terpenuhi. Imbalan sangat penting dalam menjaga motivasi kerja, sebagaimana Herzberg mengelompokkan kompensasi sebagai faktor hygiene yang jika kurang dapat menurunkan motivasi, namun kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan.

Penelitian Rosyida Avicennianing Tyas (2023) menunjukkan bahwa meskipun kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja, kompensasi tetap berperan penting dalam menjaga kepuasan dan motivasi kerja perawat. Sementara itu, P.S. Widodo (2024) membuktikan bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap, menunjukkan bahwa penghargaan finansial dapat menjadi pendorong motivasi eksternal. Temuan Yoni Nurul Fathoni et al. (2025) juga menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, kompensasi yang dirancang secara adil dan transparan mampu meningkatkan motivasi kerja perawat dan mendorong terciptanya kinerja optimal di lingkungan rumah sakit.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Pemberian Motivasi Kerja Perawat

Budaya organisasi dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang dipertimbangkan karyawan dalam menentukan apakah mereka akan bertahan, mencari pekerjaan baru, atau keluar dari perusahaan. Karyawan bisa saja keluar jika budaya organisasi tidak sesuai dengan nilai pribadinya, meskipun kompensasi sudah sesuai harapan. Sebaliknya, mereka juga dapat keluar jika kompensasi dirasa kurang, walaupun iklim organisasi membuat karyawan betah. Namun, jika kedua faktor ini dinilai baik, kemungkinan karyawan bertahan lebih lama meningkat, yang akan menjadi sumber motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian Moh. Ma'ruf (2023) dan R. Pratiwi et al. (2024) memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang baik secara simultan dengan faktor kompensasi mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Warouw & Wuisan (2025) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki efek signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi menjadi variabel mediasi penting antara budaya dan kinerja. Hasil-hasil tersebut konsisten dengan temuan Syamsuri et al. (2025) dan Erlinengsih (2023) yang menegaskan bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara simultan memengaruhi motivasi kerja karyawan di sektor kesehatan.

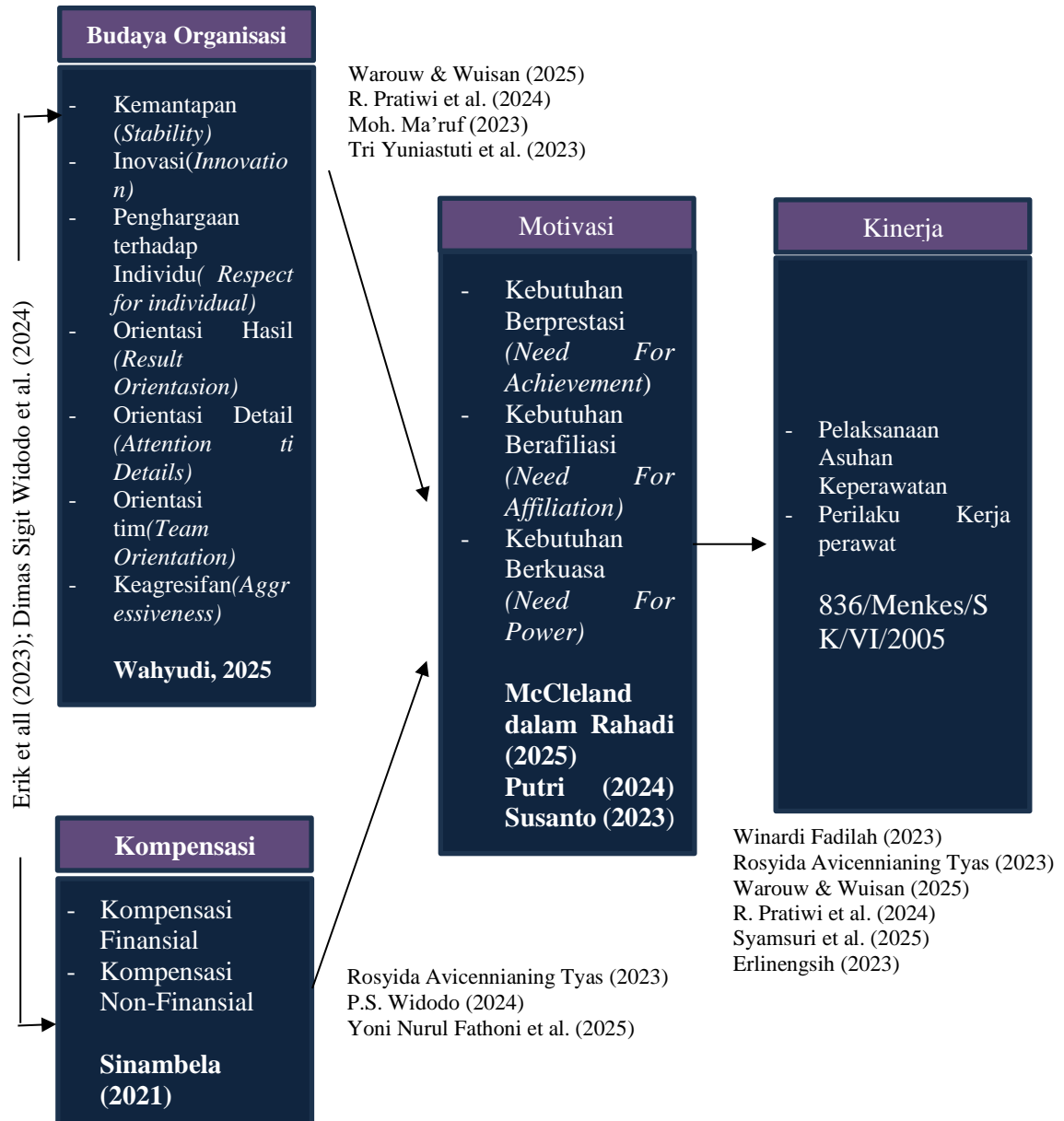
2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan. Jika terdapat stimulus yang memicu motivasi tersebut, maka individu akan bertindak

berdasarkan stimulus itu. Dalam konteks perusahaan, apabila karyawan mendapatkan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasinya, karyawan akan lebih antusias dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi juga diartikan sebagai tujuan karyawan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan, yang bersifat saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang mencapai tujuan tersebut akan merasa puas, sementara perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari karyawan.

Motivasi karyawan dibagi menjadi dua, yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik yang membawa benefit dan peluang lebih besar. Motivasi eksternal adalah hal-hal dari luar yang dapat memancing motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, meskipun bukan tujuan utama mereka.

Penelitian Winardi Fadilah (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, sejalan dengan temuan Rosyida Avicennianing Tyas (2023) yang meskipun menunjukkan korelasi lemah, tetap menegaskan pentingnya peran motivasi dalam membentuk kinerja. Warouw & Wuisan (2025) dan R. Pratiwi et al. (2024) juga mendukung bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Hasil-hasil ini mempertegas temuan Syamsuri et al. (2025) dan Erlinengsih (2023) bahwa peningkatan motivasi kerja tenaga medis akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, baik secara individu maupun tim.



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal peneliti yang bersumber dari fenomena dan teori-teori dari penelitian empiris sebelumnya. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.
3. Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam tentang variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja perawat, serta menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja perawat.

Penelitian ini menggunakan metode survei, yakni penelitian yang dilaksanakan pada populasi besar maupun kecil, dengan pengambilan data dari sampel populasi tersebut. Melalui survei, diperoleh data tentang kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosial dan psikologis (Hasanah, 2023). Survei yang diterapkan bersifat deskriptif dan verifikatif. Survei deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel yang diteliti, sedangkan survei verifikatif bertujuan menguji kebenaran hipotesis berdasarkan data lapangan. Dengan adanya hipotesis yang diuji, jenis penelitian ini termasuk *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan posisi variabel serta hubungan antar variabel yang diteliti (Lestari, 2024).

3.2 Unit Observasi dan Lokasi Penelitian

Unit observasi dalam penelitian adalah perawat pelaksana di RS DIK Pusdikkes Kramat Jati Jaktim.

3.3 Populasi dan Penentuan Sampel Data

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap dimana kita Berikut ini akan diuraikan mengenai populasi, cara penentuan sampel, dan teknik sampling yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

3.3.1 Populasi

Menurut (Rahman, 2023), populasi merupakan cakupan generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dijadikan kesimpulan. Sementara itu, menurut (Widodo, 2024), populasi adalah kumpulan lengkap elemen, yang bisa berupa individu, objek, transaksi, atau peristiwa yang menjadi fokus penelitian dan menjadi objek kajian bagi peneliti. Berdasarkan pengertian diatas, maka populasi penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur yang berjumlah 82 orang.

3.3.2 Cara Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh anggota populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sebagian dari populasi yang disebut sampel. Apa yang dipelajari dari

sampel tersebut kemudian dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan yang diberlakukan bagi populasi secara keseluruhan.

Menurut Sugiyono (2022), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk memperoleh data yang mewakili keseluruhan populasi. Sementara itu, Arikunto (2021) menjelaskan bahwa apabila subjek penelitian berjumlah kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga teknik yang digunakan adalah sampel jenuh.

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Teknik ini disebut juga *sampling sensus*, karena semua elemen populasi diteliti tanpa ada yang dikeluarkan atau dipilih secara acak. Menurut Priyono (2023), penggunaan sampel jenuh sangat tepat apabila populasi memiliki ukuran kecil, homogen, serta mudah dijangkau, karena dapat memberikan hasil yang akurat dan menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Syarat-syarat penggunaan sampel jenuh antara lain:

1. Populasi kecil dan terjangkau.

Jumlah populasi terbatas, misalnya di bawah 50 atau 100 orang, sehingga memungkinkan untuk meneliti semuanya.

2. Populasi homogen.

Anggota populasi memiliki karakteristik yang relatif serupa (misalnya jabatan, latar belakang pendidikan, usia kerja, atau bidang pekerjaan).

3. Penelitian bersifat deskriptif atau eksploratif

Tujuannya untuk menggambarkan fenomena apa adanya, bukan untuk generalisasi luas.

4. Tidak ada perbedaan karakter signifikan antarindividu

Penelitian bertujuan untuk memperoleh data yang komprehensif dan representatif dari seluruh anggota populasi tanpa adanya bias pemilihan.

5. Data mudah diakses

Semua anggota populasi mudah dihubungi atau diwawancarai (misalnya pegawai di satu instansi, tenaga kesehatan di satu rumah sakit).

6. Bukti Homogenitas sampel, semua sampel berprofesi perawat di RS DIK

PUSDIKKES

Perawat yang menjadi sampel

Rawat jalan = 12 org

1 adm (bu ning)

9 perawat

2 bidan

IGD = 9 org

HD = 9 org

OK = 7 org

Rawat inap= 32 org

ICU : 4 org

DOKMIL : 6 org

TULIP : 11 org

BUGENVIL :11 org

Total perawat : 82 org

Status Jabatan

Militer 5

Pns 9

Pppk 10

Phl 52

Teknik ini memberikan keunggulan berupa hasil penelitian yang lebih lengkap dan akurat karena menggambarkan kondisi seluruh populasi. Berdasarkan hal tersebut, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RS DIK Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur yang berjumlah 82 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Pengambilan sampel probabilitas merupakan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Namun, jika populasi bersifat homogen dan ukuran populasi relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh anggota dijadikan sampel, teknik yang digunakan adalah sampel jenuh (*total sampling*), yaitu pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan cara ini, data yang diperoleh mewakili seluruh populasi tanpa perlu dilakukan pemilihan acak seperti pada *simple random sampling*. Populasi dianggap homogen dan lengkap, pengambilan sampel menggunakan teknik

sampel jenuh menjamin representativitas data tanpa perlu pengambilan sampel secara acak.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah adalah sebagai berikut :

3.4.1 Prosedur Pengumpulan Data

Untuk menjaga kualitas pengumpulan data, maka data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil angket, wawancara dan observasi sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan empat macam teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Studi kepustakaan, pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data, mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari literatur dan data sekunder yang berkenaan dengan masalah penelitian.
2. Studi lapangan, terdiri dari :
 - a. Observasi, melakukan pengamatan langsung mengenai fenomena- fenomena di lapangan yang mempunyai keterkaitan dengan variabel penelitian yaitu di RS Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur. Dalam daftar pernyataan tersebut responden tinggal memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan apa kata hatinya

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja perawat, jawaban dari kuesioner penelitian diberi skor menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial yang diteliti (Wiratna Sujarweni, 2021:91).

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan-pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan Kuantitatif maka jawaban diberi skor positif sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot Nilai	
	Bila Positif	Bila Negatif
1. SS (Sangat Setuju)	5	1
2. S (Setuju)	4	2
3. KS (Kurang Setuju)	3	3
4. TS (Tidak Setuju)	2	4
5. STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

(Wiratna Sujarweni, 2021:91).

Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Pada dasarnya, skala Likert bertujuan untuk mengukur tingkat kesetujuan atau

ketidaksetujuan responden terhadap sesuatu objek. Studi empiris menunjukkan bahwa karakteristik statistik dari kuesioner dengan berbagai jumlah pilihan sangat mirip, sehingga dalam praktik penelitian seringkali nilai netral digabungkan ke dalam kategori setuju atau sangat setuju (Rahmawati, 2023).

Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dianggap mewakili populasi. Sedangkan data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya dan diperoleh dari buku, literatur, artikel, atau tulisan ilmiah lainnya (Santoso, 2024).

3.4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas menunjukkan tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Hasil penelitian dikatakan valid jika data yang diperoleh sesuai dengan kondisi nyata objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang memang seharusnya diukur (Sugiyono, 2023).

Menurut Masrum dalam (Sugiyono, 2023), item yang memiliki korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta memiliki korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula. Untuk mengukur validitas suatu item, skor item tersebut dikorelasikan dengan total skor dari semua item variabel yang bersangkutan. Jika nilai korelasi lebih besar dari 0,3, maka item dianggap memiliki validitas yang cukup, sedangkan jika kurang dari 0,3, item tersebut dikatakan kurang

valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*.

$$r = \frac{n(X_1, X_{total}) - (\sum X_1)(\sum X_{total})}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n\sum X_{total}^2 - (\sum X_{total})^2\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Jika suatu alat ukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukur yang baik. Ide pokok dari konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, yaitu sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*error of measurement*). Pengujian reliabilitas alat penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Metode ini digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian memiliki konsistensi internal dalam mengukur variabel yang diteliti (Santoso, 2023).

3.4.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Menurut (Sugiyono, 2023),

pengujian ini bisa dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, seperti Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Hipotesis yang diuji adalah:
H0: Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
H1: Sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi; jika nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal, dan sebaliknya jika kurang atau sama dengan 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Definisi Variabel dan Pengukurannya

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (Y), dan kinerja karyawan (Z).

1. Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (*independen*) (X_1). Variabel *independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dimensi budaya organisasi terbaru dari pendapat Chatman (dalam Wahyudi, 2025:43), yang mengidentifikasi tujuh karakteristik budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja dan perilaku organisasi. Dimensi ini sangat relevan untuk digunakan sebagai indikator pengukuran budaya organisasi dalam penelitian saat ini, yaitu:
 - a. Kemantapan(*Stability*)
 - b. Inovasi(*Innovation*)

- c. Penghargaan terhadap Individu. (*Respect for Individual*)
 - d. Orientasi Hasil. (*Result Orientation*)
 - e. Orientasi Detail. (*Attention to Details*)
 - f. Orientasi Tim. (*Team Orientation*)
 - g. Keagresifan (*Aggressiveness*)
2. Kompensasi sebagai variabel bebas (*independen*) (X_2). Variabel *independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dimensi kompensasi terbaru yang berasal dari pendapat Sinambela (2021) yang didukung oleh berbagai penelitian terkini. Sinambela membagi kompensasi menjadi dua dimensi utama dengan indikator yang rinci sebagai berikut:
- a. Kompensasi Finansial
 - b. Kompensasi Non-Finansial
3. Motivasi sebagai variabel intervening (Y), adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel

dependen. Menurut McClelland dalam (Rahadi, 2025), (Putri, 2024), dan (Sutanto, 2023), individu memiliki cadangan energi potensial yang bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan sangat tergantung pada kekuatan dorongan dalam diri seseorang serta situasi dan peluang yang tersedia. McClelland mengategorikan tiga kebutuhan dasar manusia yang dapat memotivasi semangat kerja, yaitu:

- a. Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*)
 - b. Kebutuhan Berafiliasi (*Need for Affiliation*)
 - c. Kebutuhan Berkuasa (*Need for Power*)
4. Kinerja perawat sebagai variabel *dependen* (variabel terikat) (Z) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Kinerja perawat menurut PMK 836/Menkes/SK/VI/2005. dimensi kinerja perawat dibagi menjadi sebagai berikut:
- a. Pelaksanaan Asuhan Keperawatan
 - b. Perilaku Kerja Perawat

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja, setiap jawaban dari kuesioner penelitian diberi skor menggunakan skala ordinal. Skala ordinal merupakan skala pengukuran yang mengelompokkan data ke dalam kategori sekaligus mengurutkan kategori tersebut berdasarkan tingkatan tertentu. Artinya, skala ini menunjukkan adanya tingkatan yang membedakan, namun tidak memberikan nilai

absolut terhadap objek, melainkan hanya peringkat. Contohnya adalah Skala Likert yang memuat pilihan mulai dari Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, hingga Sangat Tidak Setuju (Arifin, 2024).

3.5.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel operasional adalah segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dalam penelitian guna memperoleh informasi yang kemudian dapat disimpulkan (Putra, 2023). Operasionalisasi variabel berarti melakukan rincian atau pemecahan variabel tersebut agar dapat diukur dan diamati secara jelas dalam penelitian (Nugroho, 2024)

Tabel 3. 2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel dan Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Kues
1	Budaya Organisasi (X1) Budaya organisasi merupakan	Kemantapan (<i>Stability</i>)	Kemampuan organisasi mempertahankan nilai dan praktik kerja secara konsisten.	Tingkat perawat mempertahankan nilai dan praktik kerja yang stabil.	Ordinal	1
2	n suatu sistem nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan	Inovasi (<i>Innovation</i>)	Dorongan untuk berkreasi, bereksperimen dan berinovasi dalam pekerjaan.	Tingkat Frekuensi dan dukungan organisasi terhadap inovasi.	Ordinal	2

3	yang berkembang dan dianut oleh anggota suatu organisasi. Wahyudi (2025)	Penghargaan terhadap Individu. (<i>Respect for Individual</i>)	Apresiasi terhadap kontribusi dan penghormatan terhadap keunikan anggota organisasi.	Persepsi anggota tentang pengakuan individu.	Ordinal	3
4	Budaya Organisasi (X1)	Orientasi Hasil (<i>Result Orientation</i>)	Fokus pada pencapaian hasil dan tujuan kerja.	Tingkat prioritas hasil dalam kerja sehari-hari.	Ordinal	4
5	Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang berkembang dan dianut oleh anggota suatu organisasi.	Orientasi Detail (<i>Attention to Details</i>)	Ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan.	Tingkat Frekuensi kesalahan dan ketelitian dalam pelaksanaan tugas.	Ordinal	5
6	kebiasaan yang berkembang dan dianut oleh anggota suatu organisasi.	Orientasi Tim (<i>Team Orientation</i>)	Tingkat kolaborasi komunikasi terbuka dalam tim.	Frekuensi komunikasi terbuka dan kolaborasi tim.	Ordinal	6
7	Wahyudi (2025)	Keagresifan (<i>Aggressiveness</i>)	Motivasi untuk bersaing dan tindakan aktif dalam pencapaian tujuan.	Tingkat inisiatif dan kompetisi yang sehat dalam organisasi.	Ordinal	7
8	Kompensasi (X2) Kompensa	Kompensasi Finansial	Gaji/upah dasar	Tingkat Kepuasan Terhadap Gaji/Upah	Ordinal	8

	<p>si adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik berupa uang maupun non-uang, sebagai balas jasa atas pekerjaan dan kontribusi yang telah dilakukan kepada organisasi atau perusahaan.</p> <p>Sinambela (2021)</p>			Dasar Yang Diterima		
9	<p>Kompensasi (X2)</p> <p>Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik berupa uang maupun non-uang, sebagai balas jasa atas pekerjaan dan</p>	Kompensasi Finansial	Bonus insentif	Tingkat Kepuasan Terhadap Bonus insentif Yang Diterima	Ordinal	9
10			Upah lembur	Tingkat Kepuasan Terhadap Upah Lembur Yang Diterima	Ordinal	10
11		Kompensasi Non-Finansial	Tunjangan (kesehatan, transportasi, dll)	Tingkat Kepuasan Terhadap Tunjangan (kesehatan, transportasi, dll) Yang Diterima	Ordinal	11

1 2	kontribusi yang telah dilakukan kepada organisasi atau perusahaan.		Fasilitas kerja (lingkungan, perlengkapan)	Tingkat Kepuasan Terhadap Fasilitas kerja (lingkungan , perlengkapan) Yang Diterima	Ordinal	12
1 3	Sinambela (2021)		Pengakuan dan apresiasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pengakuan dan apresiasi Yang Diterima	Ordinal	13
1 4			Kesempatan pengembangan karir dan pelatihan	Tingkat Kepuasan Terhadap Kesempatan pengembangan karir dan pelatihan Yang Diterima	Ordinal	14
1 5		Motivasi (Y)	Kebutuhan Berprestasi (<i>Need for Achievement</i>)	Bertanggungjawab penuh atas hasil kerja	Tingkat perawat dalam bertanggung jawab penuh atas hasil kerja	Ordinal
1 6	motivasi adalah kekuatan internal maupun eksternal yang memicu seseorang untuk melakukan aktivitas dan mempertahankan usaha dalam		Berani mengambil risiko dalam bekerja	Tingkat keberanian perawat dalam mengambil risiko dalam bekerja	Ordinal	16
1 7			Menetapkan tujuan yang dapat dicapai	Tingkat perawat dalam Menetapkan tujuan yang dapat dicapai	Ordinal	17

18	pencapaian suatu target. Rahadi (2025)		Membuat rencana kerja dan berusaha keras untuk mencapainya	Tingkat perawat dalam Membuat rencana kerja dan berusaha keras untuk mencapainya	Ordinal	18
19			Mencari umpan balik yang jelas dari setiap aktivitas	Tingkat perawat dalam Mencari umpan balik yang jelas dari setiap aktivitas	Ordinal	19
20			Mencari peluang untuk melaksanakan rencana kerja sebelumnya.	Tingkat perawat dalam Mencari peluang untuk melaksanakan rencana kerja sebelumnya.	Ordinal	20
21	Motivasi (Y) motivasi adalah kekuatan internal maupun eksternal yang memicu seseorang untuk melakukan aktivitas	Kebutuhan Berafiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)	Keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain	Tingkat Keinginan perawat untuk menjalin hubungan dengan orang lain	Ordinal	21
22			Bersikap ramah dan peduli pada rekan kerja	Tingkat Keinginan perawat untuk Bersikap ramah dan peduli pada rekan kerja	Ordinal	22

23	dan mempertahankan usaha dalam pencapaian suatu target.		Mampu bekerjasama dan menghindari konflik yang merugikan	Tingkat Kemampuan perawat untuk bekerjasama dan menghindari konflik yang merugikan	Ordinal	23
24	Rahadi (2025)	Kebutuhan Berkuasa (<i>Need for Power</i>)	Keinginan untuk memegang kendali dan pengaruh atas orang lain	Tingkat Keinginan Perawat untuk memegang kendali dan pengaruh atas orang lain	Ordinal	24
25			Berusaha memiliki otoritas dan memimpin kelompok	Tingkat usaha Perawat untuk memiliki otoritas dan memimpin kelompok	Ordinal	25
26			Mempengaruhi orang lain sesuai dengan tujuan organisasi	Tingkat usaha Perawat untuk Mempengaruhi orang lain sesuai dengan tujuan organisasi	Ordinal	26
27	Kinerja Perawat (Z) kinerja adalah serangkaian aktivitas	Pelaksanaan Asuhan Keperawatan	Kepatuhan terhadap standar pelayanan keperawatan dan prosedur operasional standar (SOP).	Tingkat sejauh mana perawat melaksanakan tindakan sesuai standar pelayanan dan SOP yang berlaku.	Ordinal	27

28	dan perilaku yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.		Kualitas dokumentasi keperawatan dan penerapan <i>International Patient Safety Goals (IPSG)</i> .	kualitas pencatatan keperawatan (lengkap, akurat, tepat waktu) serta penerapan 6 sasaran keselamatan pasien internasional	Ordinal	28
29	Permenkes no.	Perilaku Kerja Perawat	Orientasi pelayanan kepada pasien (kepuasan pasien).	sejauh mana perawat memberikan pelayanan yang berfokus pada kebutuhan pasien, sikap ramah, empati, respons cepat, dan mampu menciptakan kepuasan pasien.	Ordinal	29
30			Disiplin dan kerjasama tim dalam pelaksanaan tugas keperawatan.	ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jadwal, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan sejawat	Ordinal	30

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

Berikut ini akan diuraikan mengenai rancangan analisis data dan pengujian hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut :

3.6.1 Rancangan Analisis Data

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu : persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian. Melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan. Kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 1-5 pada setiap butir kuesioner, nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel *independent* X, Y dan variabel *dependent* Z yaitu sebagai berikut (X,Y), (Y,Z). Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja perawat, maka data diolah dengan menganalisa sikap responden terhadap setiap butir kuesioner untuk melihat hasil penilaian responden (positif/negatif), pelaksanaan variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis *Likert's Summated Rating*. Untuk memperoleh data dari variabel kualitatif, setiap variabel terlebih dahulu dijabarkan ke dalam sub variabel dan setiap subvariabel dioperasionisasikan ke dalam indikator. Setiap indikator diukur peringkat jawaban dengan skala ordinal. Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1).

Analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2). Analisis verifikatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

1. Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana persepsi perawat di RS DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur. Terhadap budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja perawat pelaksana. Tahapan analisis mencakup pemberian skor dan perhitungan indeks, di mana skor merupakan jumlah hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) dengan frekuensi kemunculannya. Selanjutnya, indeks dihitung dengan metode rata-rata (mean) yang diperoleh dari pembagian total skor dengan jumlah responden. Indeks ini menggambarkan kesatuan tanggapan seluruh responden terhadap setiap variabel yang diteliti (Sugiyono, 2023).

$$\text{Panjang kelas Interval} = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas interval}}$$

Dimana :

Rentang = nilai tertinggi (5) – nilai terendah (1)

Banyak kelas interval = 5

$$\text{Panjang kelas Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Kriteria interpretasi nilai rata-rata (indeks) :

1.00 – 1.80 = Sangat Lemah (Sangat Tidak Baik)

1.81 – 2.60 = Lemah (Tidak Baik)

2.61 – 3.40 = Cukup (Cukup Baik)

3.41 – 4.20 = Kuat (Baik)

4.21 – 5.00 = Sangat Kuat (Sangat Baik)

Dari penjelasan diatas maka kriteria interpretasi nilai rata-rata (indeks) setiap variabel adalah sebagai berikut:

Variabel	Konsep Penilaian	Kriteria Skala (1–5)
Budaya Organisasi	Nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku bersama dalam organisasi. Penilaian pada kekuatan budaya organisasi .	1,00–1,79 = Sangat Lemah 1,80–2,59 = Lemah 2,60–3,39 = Sedang 3,40–4,19 = Kuat 4,20–5,00 = Sangat Kuat
Kompensasi	Imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan. Penilaian pada tingkat kememadain kompensasi .	1,00–1,79 = Sangat Tidak Memadai 1,80–2,59 = Tidak Memadai 2,60–3,39 = Cukup Memadai 3,40–4,19 = Memadai 4,20–5,00 = Sangat Memadai
Motivasi	Dorongan, semangat, dan keinginan individu dalam bekerja. Penilaian pada tingkat dorongan pribadi .	1,00–1,79 = Sangat Rendah 1,80–2,59 = Rendah 2,60–3,39 = Sedang 3,40–4,19 = Tinggi 4,20–5,00 = Sangat Tinggi
Kinerja Perawat	Kepatuhan terhadap SOP, kualitas dokumentasi dan penerapan IPSPG, orientasi pelayanan terhadap pasien, dan disiplin dan dapat bekerjasama	1,00–1,79 = Sangat Buruk 1,80–2,59 = Buruk 2,60–3,39 = Cukup Baik 3,40–4,19 = Baik

Variabel	Konsep Penilaian	Kriteria Skala (1–5)
	tim Penilaian pada tingkat baik-buruknya kinerja.	4,20–5,00 = Sangat Baik

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

2. Analisis Verifikatif

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 5 dan 6 dengan tujuan menentukan besarnya pengaruh satu variabel terhadap variabel lain, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan operasionalisasi variabel, nilai variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja perawat bersifat ordinal dengan skor didapat dari total jawaban pada pertanyaan tertutup berperingkat lima alternatif jawaban. Karena teknik analisis jalur memerlukan data berjenis interval, variabel ordinal tersebut diubah menjadi data interval menggunakan *metode successive intervals* (MSI) yang meliputi langkah perhitungan frekuensi, proporsi, proporsi kumulatif, nilai Z, *scale value*, dan perhitungan skor transformasi.

Selanjutnya, disiapkan pasangan data variabel independen dan dependen untuk pengujian hipotesis. Analisis jalur bertujuan menguji hubungan antar variabel dengan mengetahui pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) secara langsung maupun tidak langsung (Riduwan & Kuncoro, 2024).. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah budaya organisasi dan kompensasi (X), variabel antara adalah motivasi kerja (Y), dan variabel dependen adalah kinerja perawat (Z). Diagram jalur menggunakan dua macam anak panah:

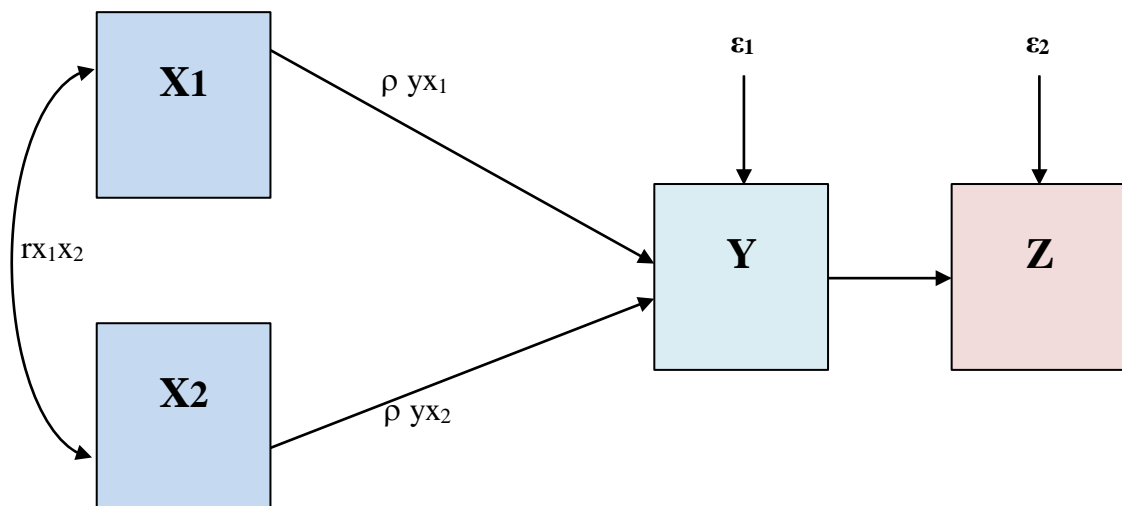
1. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari sebuah variabel

eksogen (variabel penyebab X) terhadap sebuah variabel endogen (variabel akibat y).

Misalnya : $X_1 \rightarrow Y$

2. Panah dua arah yang menyatakan hubungan korelasi antara variabel eksogen.

Misalnya : $X_1 \leftrightarrow X_2$



Gambar 3. 1

Struktur Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Persamaan jalur sub struktur 1 :

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \epsilon_1$$

Persamaan jalur sub struktur 2 :

$$Z = \rho_{zy} y + \epsilon_2$$

Keterangan :

—→ : Hubungan pengaruh;

ρ_{yx_1} : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X_1 dengan Y

ρ_{yx_2} : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X_2 dengan Y

ρ_{zy} : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel Y dan Z

$r_{x_1x_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2

ε : Variabel residu (variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini)

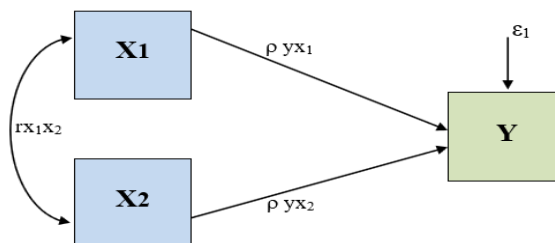
Guna memudahkan perhitungan dalam statistik analisa jalur ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa *software* SPSS V. 27.

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Setelah koefisien masing-masing variabel diketahui selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel yang dihipotesiskan diterima atau ditolak, maka akan dilakukan uji hipotesis statistik dengan langkah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Sub Struktur 1



Gambar 3. 2

Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh iklim organisasi dan motivasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \varepsilon_1$$

Hipotesis statistik Simultan:

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja.

$H_1 : \text{tidak semua } \rho_{yx1} \neq 0; i=1,2$, Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja.

Pengujian secara simultan dengan menggunakan distribusi *F-snedecor* dengan derajat bebas $V1 = k$ dan $V2 = n-k-1$, dengan rumus sebagai berikut :

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

Bandungkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka akan diperoleh distribusi F dengan dk pembilang k dan dk penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ \longrightarrow untuk H_1 diterima (signifikan)
- b. terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ \longrightarrow untuk H_1 ditolak (tidak signifikan)

Pada penelitian ini tingkat kesalahan yang ditolerir atau tingkat signifikansi (α) ditetapkan 0,5. Pada penelitian ini seluruh pengolahan data dan analisisnya menggunakan peranti lunak Software SPSS (*statistical Product and Service Solution*)

2. Hipotesis Parsial

1. $H_0 : \rho_{yx_1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja

$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$, Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja

2. $H_0 : \rho_{yx_2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

$H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0$, Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Pengujian secara parsial atau individual dengan statistik uji yang akan dipergunakan adalah uji t dengan derajat bebas $n-k-1$:

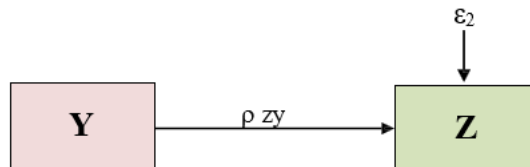
$$t_i = \frac{P_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{YX_1, X_2, \dots, X_k}) CR_{ii}}{n - k - 1}}}$$

Statistik uji tersebut mengikuti t dengan db = $(n-k-1)$

a. apabila $t \leq t_{\alpha/2, n-k-1}$ atau $\geq n-k-1$, maka terima H_0

b. apabila $t > t_{\alpha/2, n-k-1}$ atau $< n-k-1$, maka tolak H_0

3. Sub Struktur 2



Gambar 3. 3

Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Perawat (Z)

Persamaan jalur sub struktur 2:

$$Z = \rho_{zy} y + \varepsilon_2$$

Hipotesis Statistik:

$H_0 : \rho_{zy} = 0$, Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat

$H_1 : \rho_{zy} \neq 0$, Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat

Pengujian secara parsial yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

- apabila $t \leq t_{\alpha/2, n-k-1}$ atau $\geq n-k-1$, maka terima H_0
- apabila $t > t_{\alpha/2, n-k-1}$ atau $< n-k-1$, maka tolak H_0

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Y (motivasi kerja) terhadap variabel Z (kinerja perawat) maka kita menggunakan analisis koefisien determinasi, yaitu kuadrat nilai korelasi (r) dikalikan 100%.

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

Sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel Y ditentukan melalui:

$$\rho_{Y1e1} = \sqrt{1 - R_{YX}^2}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada sub bab ini akan dijelaskan tentang hasil penelitian pada pasien di Rumah Sakit DIK PUSDIKKSES Kramat Jati Jakarta Timur.

4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit DIK PUSDIKKES KRAMAT JATI JAKARTA TIMUR

Rumah Sakit Dinas Kesehatan (Dik) Pusdikkes Kramat Jati merupakan salah satu fasilitas layanan kesehatan militer yang berada di bawah naungan Pusat Pendidikan Kesehatan (Pusdikkes) TNI AD. Rumah sakit ini berfungsi sebagai sarana pelayanan kesehatan sekaligus pusat pembinaan, pendidikan, dan pelatihan tenaga kesehatan militer. Sebagai bagian dari struktur kesehatan TNI Angkatan Darat, rumah sakit ini memiliki peran strategis untuk mendukung kesiapan personel TNI melalui pelayanan kesehatan preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

Secara geografis, rumah sakit ini terletak di kawasan Kramat Jati, Jakarta Timur, yaitu area yang menjadi pusat kegiatan pendidikan dan latihan prajurit kesehatan TNI. Lokasinya yang berada dalam kompleks pendidikan TNI AD menjadikan RS Dik Pusdikkes tidak hanya melayani personel TNI dan keluarganya, tetapi juga menjadi rumah sakit rujukan internal bagi satuan-satuan pendidikan kesehatan lainnya. Fasilitas yang tersedia mencakup pelayanan rawat jalan, rawat inap,

unit gawat darurat, pelayanan laboratorium, farmasi, radiologi, serta fasilitas penunjang medis lainnya. Selain itu, rumah sakit ini juga digunakan sebagai wahana praktik klinik bagi peserta didik Pusdikkes, seperti siswa bintanga kesehatan, tamtama kesehatan, maupun peserta pendidikan lanjutan.

Dari sisi manajemen, RS Dik Pusdikkes menerapkan standar pelayanan kesehatan militer yang menekankan kedisiplinan, ketepatan, dan kepatuhan pada prosedur operasional. Pelayanan keperawatan dan medis dilaksanakan oleh tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi baik di bidang militer maupun kesehatan umum. Rumah sakit ini terus berupaya meningkatkan kualitas layanan melalui peningkatan sarana prasarana, pengembangan SDM, serta penerapan tata kelola rumah sakit modern. Secara keseluruhan, RS Dik Pusdikkes Kramat Jati berperan penting sebagai rumah sakit pendidikan, pelayanan, dan dukungan kesehatan bagi prajurit TNI AD. Dengan fungsinya yang strategis, rumah sakit ini diharapkan terus meningkatkan mutu pelayanan guna mendukung kesiapan operasional dan kesejahteraan kesehatan prajurit serta keluarga.

Visi

MENJADI RUMAH SAKIT YANG MENGEDEPANKAN PELAYANAN PRIMA
SERTA MENJADI RUMAH SAKIT KEBANGGAN PRAJURIT, PNS
DAN KELUARGA, SERTA MASYARAKAT UMUM DI JAKARTATIMUR

Misi

1. Mewujudkan pelayanan kesehatan Yang prima dan dukungan kesehatan yang handal sesuai dengan standar Profesi guna memenuhi harapan dan kebutuhan

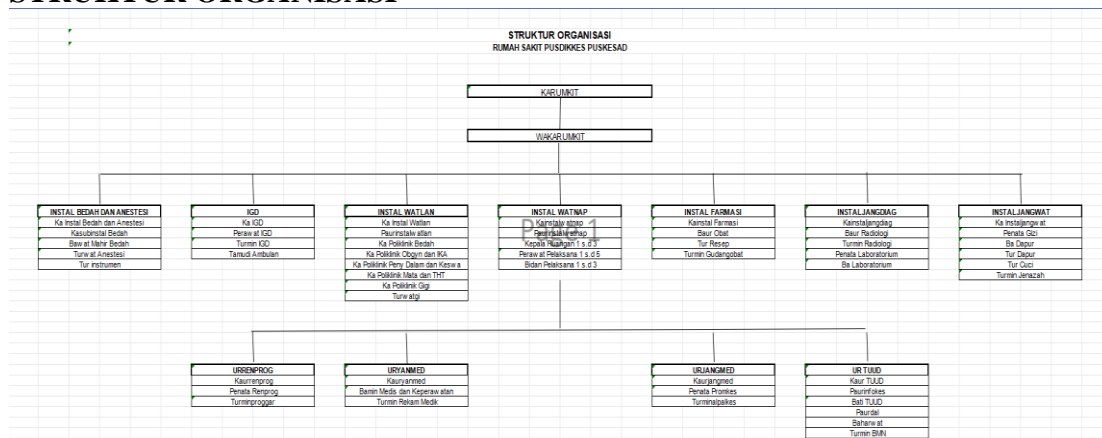
konsumen

2. Melaksanakan fungsi rujukan yang sesuai guna mempermudah dalam memberikan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan konsumen.
3. Meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai secara kesinambungan
4. Senantiasa meningkatkan sarana dan prasarana Rumah sakit dalam memperluas jangkauan kesehatan kepada masyarakat
5. Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah sakit yang professional, akuntable, yang berorientasi kepada konsumen serta berintegritas tinggi dalam memberikan pelayanan.
6. Mewujudkan manajemen yang efektif dan efisien dalam iklim kerja yang terintegrasi dan kondusif

MOTO

MELAYANI SECARA PROFESIONAL GUNA PENYEMBUHAN DAN KEPUASAN BERSAMA

STRUKTUR ORGANISASI



4.1.2 Analisis Deskriptif

4.1.2.1 Gambaran Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 82 responden dengan tingkat pengembalian sebanyak 100%. Profil data responden terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan bidang pekerjaan. Berikut ini status demografi pasien yang menjadi responden pada penelitian ini:

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah karakteristik profil responden yang bekerja di Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 1 Karakterisrik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	% Katagori
Wanita	71	86.58
Pria	11	13.41
Total	82	100

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah perawat terbanyak adalah perempuan dengan jumlah sebanyak 71 orang atau 86.58%. Sedangkan 13.41% sisanya adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan persepsi perawat masih dianggap profesi untuk perempuan, selain itu pada perempuan lebih terampil dan sabar ketika merawat pasien.

2. Profil Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah karakteristik profil responden yang bekerja di Rumah Sakit

DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur berdasarkan usia:

Tabel 4. 2 karakteristik berdasarkan usia

usia	F	% Katagori
21 - 25	35	42.68
26 - 30	11	13.41
31 - 35	11	13.41
36 - 40	8	9.75
>40	17	20.73
Total	82	100

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat terlihat bahwa jika berdasarkan usia, mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini berusia 21-40 tahun dengan jumlah sebanyak 35 orang, kedua dengan usia 26-30 tahun dengan jumlah sebanyak 11 orang, ketiga dengan usia 31-35 tahun dengan jumlah sebanyak 11 orang, dan terakhir usia > 40 tahun dengan jumlah sebanyak 17 orang. Jumlah perawat lebih banyak yang berusia 21-26 tahun ke atas dikarenakan sesuai dengan tingkat rata-rata pada saat lulus dan usia tersebut adalah usia produktif untuk bekerja.

3. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah karakteristik profil responden yang bekerja di Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur berdasarkan Tingkat Pendidikan :

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase per Kategori
Diploma	61	74.39
D4	1	1.21
S1	19	23.17
S2	1	1.21
Total	82	100

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat terlihat mayoritas pendidikan perawat di Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur adalah Diploma 3 dengan jumlah 61 orang, kedua Strata 1 dengan jumlah 19 orang, ke tiga Strata 2 1 orang, dan Diploma 4 1 Orang. Jumlah perawat lulusan Diploma 3 lebih banyak dikarenakan tingkat pendidikan Diploma lebih siap bekerja dan lebih banyak diajarkan mengenai keterampilan kerja.

4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini adalah karakteristik profil responden yang bekerja di Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur berdasarkan Lama Bekerja :

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase per Kategori
1-5 tahun	55	67.07
6-10 tahun	5	6.09
11-15 tahun	7	8.53
16-20 tahun	11	13.41
>21 tahun	4	4.87
Total	82	100

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui mayoritas perawat adalah pekerja yang lama dengan jumlah lama bekerja 1- 5 tahun sebanyak 55 orang, sedangkan sisanya adalah dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 5 orang, 11-15 tahun sebanyak 7 orang, dan 16-20 tahun sebanyak 11 orang dan >21 tahun 4 orang. Hal ini menunjukkan tingkat loyalitas perawat cukup baik.

4. Profil Responden Berdasarkan Asal Ruangan

Berikut ini adalah karakteristik profil responden yang bekerja di Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur berdasarkan Bidang :

Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Asal Poli

Ruangan	frekuensi	Persentase per Kategori
Rawat Jalan	14	17.07
IGD	11	13.41
H.K	11	13.41
O.K	6	7.31
ICU	4	4.87
Dokmil	6	7.31
Tulip	9	10.97
Total	82	100

Sumber: Pengolahan Menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5, mayoritas perawat bekerja sebanyak 14 perawat di Rawat Jalan. Kedua IGD dan HK 11 perawat, ketiga OK dan Dokmil 6 Perwat terakhir ICU 4 perawat.

4.1.3 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar instrumen tersebut benar-benar layak dipakai. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi dan dapat memberikan hasil yang stabil apabila digunakan berulang kali. Dengan demikian, instrumen yang valid dan reliabel akan menjamin kualitas data yang diperoleh dalam penelitian.

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu kriteria utama dalam menilai kualitas suatu instrumen penelitian. Secara konseptual, uji validitas mengacu pada sejauh mana instrumen mampu mengukur konstruk atau variabel yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid tidak hanya menghasilkan data yang relevan, tetapi juga memastikan bahwa interpretasi hasil pengukuran sesuai dengan tujuan penelitian.

Sementara itu, (Subhaktiyasa, 2024) dalam studinya menekankan bahwa validitas instrumen tidak bersifat statis. Konteks sosial, budaya, dan perkembangan ilmu pengetahuan dapat memengaruhi tingkat validitas suatu instrumen. Oleh karena itu, peneliti disarankan untuk melakukan uji validitas ulang ketika instrumen digunakan pada populasi atau kondisi penelitian yang berbeda, guna menjamin akurasi hasil pengukuran.

a. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, uji validitas diterapkan terhadap variabel Budaya Organisasi. Variabel Budaya Organisasi terdiri dari tujuh dimensi, dimensi Kemantapan (*Stability*), Inovasi (*Innovation*), Penghargaan terhadap Individu (*Respect for Individual*), Orientasi Hasil (*Result Orientation*), Orientasi Detail (*Attention to Details*), Orientasi Tim (*Team Orientation*) dan keagresifan (*Aggressiveness*)

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Item Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1 Budaya Organisasi	BO1	0.549	0.300	Valid
	BO2	0.752	0.300	Valid
	BO3	0.608	0.300	Valid
	BO4	0.797	0.300	Valid
	BO5	0.769	0.300	Valid
	BO6	0.772	0.300	Valid
	BO7	0.734	0.300	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V.27

b. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, uji validitas diterapkan terhadap variabel Kompensasi. Variabel Kompensasi terdiri dari dua dimensi, dimensi Gaji atau upah dengan indikator Bonus Insentif, Upah lembur, Tunjangan (kesehatan, transportasi, dll).

Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Item Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2 kompensasi	X2.1	0.834	0.300	Valid
	X2.2	0.879	0.300	Valid
	X2.3	0.913	0.300	Valid
	X2.4	0.916	0.300	Valid
	X2.5	0.778	0.300	Valid
	X2.6	0.780	0.300	Valid
	X2.7	0.551	0.300	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V.27

c. Uji Validitas Variabel Motivasi

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang

digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, uji validitas diterapkan terhadap variabel Motivasi. Variabel Motivasi terdiri dari empat dimensi, dimensi Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*), Kebutuhan Berafiliasi (*Need for Affiliation*), Kebutuhan Berkuasa (*Need for Power*), Kebutuhan Berkuasa (*Need for Power*).

Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y Motivasi	MO1	0.735	0.300	Valid
	MO2	0.739	0.300	Valid
	MO3	0.760	0.300	Valid
	MO4	0.794	0.300	Valid
	MO5	0.580	0.300	Valid
	MO6	0.742	0.300	Valid
	MO7	0.719	0.300	Valid
	MO8	0.724	0.300	Valid
	MO9	0.694	0.300	Valid
	MO10	0.747	0.300	Valid
	MO11	0.677	0.300	Valid
	MO12	0.571	0.300	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V.27

d. Uji Validitas Variabel Kinerja

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, uji validitas diterapkan terhadap variabel Kinerja. Variabel Kinerja terdiri dari dua dimensi, dimensi Pelaksanaan Asuhan Keperawatan dan Perilaku Kerja Perawat.

Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Z Kinerja	KI1	0.950	0.300	Valid
	KI2	0.943	0.300	Valid

	KI3	0.898	0.300	Valid
	KI4	0.858	0.300	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V.27

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Keandalan suatu instrumen penelitian menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut mampu memberikan hasil yang konsisten. Artinya, instrumen tetap menghasilkan ukuran yang relatif sama meskipun digunakan oleh individu yang sama pada situasi berbeda, maupun oleh individu berbeda pada situasi yang sama. Untuk menilai reliabilitas instrumen dengan skala interval, biasanya digunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Penentuan tingkat reliabilitas didasarkan pada nilai α tertentu; dalam penelitian ini digunakan batas $\alpha \geq 0,7$ sebagai indikator bahwa instrumen dapat dianggap memiliki reliabilitas yang memadai. Adapun hasil perhitungan koefisien reliabilitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	R kritis	Keterangan
0.735	4	0.7	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V.27

Berdasarkan tabel 4.7 hasil output nilai *Cronbach's Alpha* untuk item pernyataan variabel budaya organisasi, variabel kompensasi, variabel motivasi, dan variabel kinerja $0.735 > 0.7$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

4.1.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah suatu data berdistribusi

normal atau tidak. Terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan, antara lain dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov*, prinsip yang digunakan adalah membandingkan distribusi data penelitian dengan distribusi normal standar. Distribusi normal standar diperoleh melalui transformasi data ke dalam bentuk *Z-score* yang diasumsikan mengikuti pola normal. Dengan demikian, uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dipahami sebagai pengujian perbedaan antara data aktual dengan distribusi normal standar. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi: apabila sig. < 0,05 berarti terdapat perbedaan yang bermakna sehingga data tidak normal, sedangkan jika sig. > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal.

Tabel 4. 8 Uji Normalitas Dengan One-Sample Kolgomorov-Smirnoff Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		1.63820736
Most Extreme Differences	Absolute		0.044
	Positive		0.034
	Negative		-0.044
Test Statistic			0.044
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.916
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.909
		Upper Bound	0.923
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed			

2000000.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V.27

Berdasarkan tabel 4.8 nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* 0.200 maupun nilai *Monte Carlo* 0.909 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model telah terpenuhi sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik parametrik.

4.1.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan persepsi perawat inap terhadap budaya organisais, kompensasi, motivasi dan kinerja di Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur. Proses analisis dilakukan melalui perhitungan skor dan indeks, di mana skor diperoleh dari hasil perkalian antara bobot nilai skala (1–5) dengan frekuensi jawaban responden (Sugiyono, 2020), kemudian indeks ditentukan dengan metode rata-rata, yaitu total skor dibagi dengan jumlah responden. Melalui pendekatan ini dapat diketahui kesatuan tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang meliputi budaya organisais, kompensasi, motivasi dan kinerja di Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur,

4.1.4.1 Tanggapan Perawat Tentang Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja di Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur

Budaya dapat diidefinisikan sebagai cerminan dari organisasi artinya budaya organisasi tersebut tanpa melalui proses perencanaan, namun dapat mengalir begitu saja selama organisasi tersebut ataupun faktor manajerial dimana pengelola perusahaan melakukan formulasi yang tepat yang dapat menuntut perilaku anggota organisasi agar dapat sesuai keunikan proses bisnis masing-masing organisasi. Berikut ini akan dipaparkan jawaban responden dari masing-masing pernyataan pada variabel budaya organisasi Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur yang dibagi menjadi ke dalam beberapa dimensi aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi (Luthans dalam Sopiah, 2020: 129) yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi terdiri dari tujuh dimensi, dimensi Kemantapan (*Stability*), Inovasi (*Innovation*), Penghargaan terhadap Individu (*Respect for Individual*), Orientasi Hasil (*Result Orientation*), Orientasi Detail (*Attention to Details*), Orientasi Tim (*Team Orientation*) dan keagresifan (*Aggressiveness*). Berikut deskriptif dari variabel Budaya Organisasi:

Tabel 4. 9 Rekapitulasi Dimensi Variabel Budaya Organisasi

Dimensi	5	4	3	2	1	Rata-Rata
Kemantapan (Stability)	27	47	4	3	1	4.2
Inovasi (Innovation)	21	49	22	2	0	4.1
Penghargaan terhadap Individu (Respect for Individual)	13	50	17	2	0	3.9
Orientasi Hasil (Result Orientation)	13	50	17	2	0	3.9
Orientasi Detail (Attention to Details)	32	44	5	1	0	4.4
Orientasi Tim (Team Orientation)	34	42	6	0	0	4.3
Orientasi Tim (Team Orientation)	35	44	3	0	0	4.4
Keagresifan (Aggressiveness)	21	51	5	5	0	4.2
rata-rata						4.2
Dimensi Terendah						3.9
Dimensi Tertinggi						4.4

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.16 dari hasil rekapitulasi dimensi variabel budaya organisasi, dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah Orientasi Hasil (Result Orientation) dengan nilai rata-rata 3.9 dan dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi Orientasi Detail (Attention to Details) dan Orientasi Tim (Team Orientation) dengan nilai rata-rata 4.4.

2. Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi terdiri dari dua dimensi, dimensi kompensasi finansial dan dimensi kompensasi non-finansial. Berikut deskriptif dari variabel kompensasi:

Tabel 4. 10 Dimensi Kompensasi Finansial

Kompensasi	5	4	3	2	1	rata-rata
Gaji/upah dasar	8	31	21	18	4	3.3
Bonus insentif	6	33	30	11	2	3.4
Upah lembur	8	23	27	19	5	3.1
Rata-Rata						3.3
Indikator Terendah						3.1
Indikator Tertinggi						3.4

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.10 dari hasil tanggapan 82 responden menyatakan bahwa dimensi kompesasi finansial berada pada indeks skala 3.3 dan masuk pada kategori cukup. Indikator tertinggi dengan nilai rata-rata 3.4 dan indikator terendah dengan nilai rata-rata skor 3.1

Tabel 4. 11 Dimensi Kompensasi Non-Finansial

Dimensi	5	4	3	2	1	rata-rata
Tunjangan (kesehatan, transportasi, dll)	6	28	29	15	4	3.2
Fasilitas kerja (lingkungan, perlengkapan)	6	41	23	11	1	3.5
Pengakuan dan apresiasi	8	46	21	6	1	3.7
Kesempatan pengembangan karir dan pelatihan	13	48	16	5	0	3.8
Rata-Rata						3.55
Indikator Terendah						3.2

Indikator Teretinggi	3.8
----------------------	-----

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.11 dari hasil tanggapan 82 responden menyatakan bahwa dimensi kompesasi non finansial berada pada indeks skala 3.55 dan masuk pada kategori cukup. Indikator tertinggi dengan nilai rata-rata 3.8 dan indikator terendah dengan nilai rata-rata skor 3.2

Tabel 4. 12 Rekapitulasi Dimensi Variabel Kompensasi

Dimensi	Rata-Rata
Kompensasi	3.3
Kompensasi Non-Finansial	3.5
Rata-rata	3.4
Dimensi Terendah	3.3
Dimensi Tertinggi	3.5

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.12 dari hasil rekapitulasi dimensi variabel kompensasi, dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah dimensi kompensasi dengan nilai rata-rata 3.3 dan dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kompensasi non-finansial dengan nilai rata-rata 3.5

3. Variabel Motivasi

Variabel motivasi terdiri dari tiga dimensi, dimensi Kebutuhan Berprestasi (Need for Achievement), Kebutuhan Berafiliasi (Need for Affiliation), Kebutuhan Berkuasa (Need for Power). Berikut deskriptif dari variabel motivasi:

Tabel 4. 13 Dimensi Kebutuhan Berprestasi (Need for Achievement)

Indikator	5	4	3	2	1	rata-rata
Keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain	4 3	3 4	5	0	0	4.5
Bersikap ramah dan peduli pada rekan kerja	3 9	3 9	4	0	0	4.4
Mampu bekerjasama dan menghindari konflik yang merugikan	3 9	3 8	5	0	0	4.4
Rata-Rata						4.4
Indikator Terendah						4.4
Indikator Tertinggi						4.5

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.13 dari hasil tanggapan 82 responden menyatakan bahwa dimensi Kebutuhan Berprestasi (Need for Achievement) berada pada indeks skala 4.4 dan masuk pada kategori baik. Indikator tertinggi dengan nilai rata-rata 4.5 dan indikator terendah dengan nilai rata-rata skor 4.4.

Tabel 4. 14 Dimensi Kebutuhan Berafiliasi (Need for Affiliation)

Indikator	5	4	3	2	1	rata-rata
Keinginan untuk memegang kendali dan pengaruh atas orang lain	1 5	4 7	1 3	5	2	3.8
Berusaha memiliki otoritas dan memimpin kelompok	1 9	4 8	1 5	0	0	4.0
Mempengaruhi orang lain sesuai dengan tujuan organisasi	7	4 7	2 0	7	1	3.6
Rata-Rata						3.8
Indikator Terendah						3.6
Indikator Tertinggi						4.0

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.14 dari hasil tanggapan 82 responden menyatakan bahwa dimensi Kebutuhan Berafiliasi (Need for Affiliation) berada pada indeks skala

3.8 dan masuk pada kategori baik. Indikator tertinggi dengan nilai rata-rata 4.0 dan indikator terendah dengan nilai rata-rata skor 3.6

Tabel 4. 15 Dimensi Kebutuhan Berkuasa (Need for Power)

Indikator	5	4	3	2	1	rata-rata
Keinginan untuk memegang kendali dan pengaruh atas orang lain	15	47	13	5	2	3.8
Berusaha memiliki otoritas dan memimpin kelompok	19	48	15	0	0	4.0
Berusaha memiliki otoritas dan memimpin kelompok	19	48	15	0	0	4.0
Mempengaruhi orang lain sesuai dengan tujuan organisasi	7	47	20	7	1	3.6
Rata-Rata						3.8
Indikator Terendah						3.6
Indikator Tertinggi						4.0

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.15 dari hasil tanggapan 82 responden menyatakan bahwa dimensi Kebutuhan Berkuasa (Need for Power) berada pada indeks skala 3.8 dan masuk pada kategori baik. Indikator tertinggi dengan nilai rata-rata 4.0 dan indikator terendah dengan nilai rata-rata skor 3.6

Tabel 4. 16 Rekapitulasi Dimensi Motivasi

Dimensi	rata-rata
Kebutuhan Berprestasi (Need for Achievement)	4.1
Kebutuhan Berafiliasi (Need for Affiliation)	4.4
Kebutuhan Berkuasa (Need for Power)	3.8
Rata-Rata	4.1
Dimensi Terendah	3.8
Dimensi Tertinggi	4.4

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.16 dari hasil rekapitulasi dimensi variabel motivasi, dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah dimensi Kebutuhan Berkuasa (Need for Power) dengan nilai rata-rata 3.8 dan dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi Kebutuhan Berafiliasi (Need for Affiliation dengan nilai rata-rata 4.4

4. Variabel Kinerja

Variabel kinerja terdiri dari dua dimensi, dimensi Pelaksanaan Asuhan Keperawatan dan Perilaku Kerja Perawat. Berikut deskriptif dari variabel motivasi:

Tabel 4. 17 Dimensi Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Indikator	5	4	3	2	1	rata-rata
Kepatuhan terhadap standar pelayanan keperawatan dan prosedur operasional standar (SOP).	36	40	5	0	0	4.4
Kualitas dokumentasi keperawatan dan penerapan International Patient Safety Goals (IPSG).	37	40	4	1	0	4.4
Rata-Rata						4.4
Indikator Terendah						4.4
Indikator tertinggi						4.4

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.17 dari hasil tanggapan 82 responden menyatakan bahwa dimensi Pelaksanaan Asuhan Keperawatan berada pada indeks skala 4.4 dan masuk pada kategori baik. Indikator tertinggi dan indikator terendah dengan nilai rata-rata skor 4.4.

Tabel 4. 18 Dimensi Perilaku Kerja Perawat

Perilaku Kerja Perawat	5	4	3	2	1	rata-rata
Orientasi pelayanan kepada pasien (kepuasan pasien).	43	35	4	0	0	4.5
Disiplin dan kerjasama tim dalam pelaksanaan tugas keperawatan.	39	37	6	0	0	4.4
Rata-Rata						4.5
Indikator Terendah						4.4
Indikator Tertinggi						4.5

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.18 dari hasil tanggapan 82 responden menyatakan bahwa dimensi Perilaku Kerja Perawat berada pada indeks skala 4.5 dan masuk pada kategori cukup. Indikator tertinggi dengan nilai rata-rata 4.5 dan indikator terendah dengan nilai rata-rata skor 4.4

Tabel 4. 19 Rekapitulasi Dimensi Variabel Kinerja

Dimensi	Rata-Rata
Kinerja	4.4
Perilaku Kerja rata-rata	4.4
Dimensi Terendah	4.4
Dimensi Tertinggi	4.4

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.19 dari hasil rekapitulasi dimensi variabel kinerja, dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah dimensi kinerja dan dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi perilaku kerja dengan nilai rata-rata 4.4

4.1.5 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Melalui analisis ini dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel, baik secara parsial maupun simultan, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4.1.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Perawat Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur Jakarta Barat

Untuk menguji pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Perawat RS DIK PUSDIKKES Jakarta Timur baik secara simultan maupun parsial, penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) sebagai metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya.

Pengukuran pengaruh antar variabel dilakukan melalui analisis hubungan antara skor item pada variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut, dilakukan perhitungan korelasi antara masing-masing variabel. Selanjutnya, analisis statistik dihitung berdasarkan nilai yang diperoleh dari setiap variabel, dan hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 20 Uji Korelasi Menggunakan Metode Pearson

Correlations					
		Budaya Organisasi	Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.398**	.725**	.759**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000
	N	82	82	82	82

Kompensasi	Pearson Correlation	.398**	1	.378**	0.098
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.381
	N	82	82	82	82
Motivasi	Pearson Correlation	.725**	.378**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000
	N	82	82	82	82
Kinerja	Pearson Correlation	.759**	0.098	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.381	0.000	
	N	82	82	82	82
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber: Olah Data Menggunakan SPSS V.27

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kompensasi, motivasi, dan kinerja, dengan korelasi terkuat terhadap kinerja ($r = 0.759$). Kompensasi berhubungan signifikan dengan motivasi, namun tidak menunjukkan hubungan berarti dengan kinerja ($p = 0.381$). Selain itu, motivasi memiliki hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan kinerja ($r = 0.619$). Secara keseluruhan, budaya organisasi dan motivasi merupakan faktor yang paling berkaitan dengan peningkatan kinerja, sedangkan kompensasi hanya berpengaruh pada motivasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan kinerja.

Tabel 4. 21 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	0.643	0.629	1.369
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi				

Sumber: Olah Data Menggunakan SPSS V.27

Hasil Model Summary menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi, secara bersama-sama memiliki kemampuan menjelaskan kinerja sebesar **64,3%** ($R^2 = 0.643$). Artinya, lebih dari setengah variasi kinerja dapat diterangkan oleh ketiga variabel tersebut. Nilai **Adjusted R Square sebesar 0.629** menandakan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model masih cukup kuat dengan kemampuan prediksi sebesar **62,9%**. Sementara itu, nilai **Std. Error of the Estimate sebesar 1.369** menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang relatif kecil sehingga model regresi dapat dianggap baik dalam memprediksi kinerja. Sementara itu, nilai Maka error (ϵ) = $\sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,802)} = \sqrt{0.198} \approx 0,444$ menunjukkan tingkat penyimpangan hasil prediksi dari data aktual, di mana semakin kecil nilainya menandakan prediksi model semakin baik. Selanjutnya dilakukan Uji F:

Tabel 4. 22 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.645	3	87.548	46.741	.000 ^b
	Residual	146.099	78	1.873		
	Total	408.744	81			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi						

Sumber: Olah Data Menggunakan SPSS V.27

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 46.741 dengan p-value 0.000, yang

berarti model regresi sangat signifikan ($p < 0.05$). Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja secara bermakna, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dengan rumus : $df1 = k = 2$, $df2 = n - k - 1 = 80$, Dari tabel F distribusi: 2.57

Tabel 4. 23 Keputusan Uji Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis	F tabel	F hitung	Keputusan	Interpretasi
H ₁	2.72	46.741	H ₁ Diterima H ₀ Ditolak	ecara simultan, budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Selanjutnya, dilakukan Uji T, untuk hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. 24 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.086	1.459		1.429	0.157
	Budaya Organisasi	0.491	0.068	0.722	7.204	0.000
	Kompensasi	-0.112	0.032	-0.263	-3.528	0.001
	Motivasi	0.079	0.040	0.195	1.967	0.053

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data Menggunakan SPSS V.27

Hasil analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0.491 dan signifikansi 0.000. Artinya, semakin baik budaya organisasi,

semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, dan variabel ini menjadi faktor paling dominan dalam model. Sebaliknya, kompensasi justru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh koefisien -0.112 dengan signifikansi 0.001 , yang mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi kompensasi yang tidak sesuai atau tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Sementara itu, motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, karena nilai signifikansinya 0.053 , sehingga tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja ketika diuji bersama variabel lain. Secara keseluruhan, kinerja lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan kompensasi dan motivasi menunjukkan pengaruh yang lebih lemah dalam model ini.. Berikut tabel keputusan hipotesis parsial (uji t) berdasarkan ketentuan: $n = 82$, $k = 2$, $df = n - k - 1 = 82 - 2 - 1 = 79$, $t \text{ tabel } \alpha = 0.05 \text{ (} df = 79) \approx 1.990$

Tabel 4. 25 Uji Hipotesis Secara Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan	Kesimpulan
Budaya Organisasi	7.204	1.990	0.000	H₁ diterima	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Kompensasi	-3.528	1.990	0.085	H₁ diterima	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi arah pengaruhnya negatif .
Kinerja	1.967	1.990	0.197	H₁ ditolak	Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

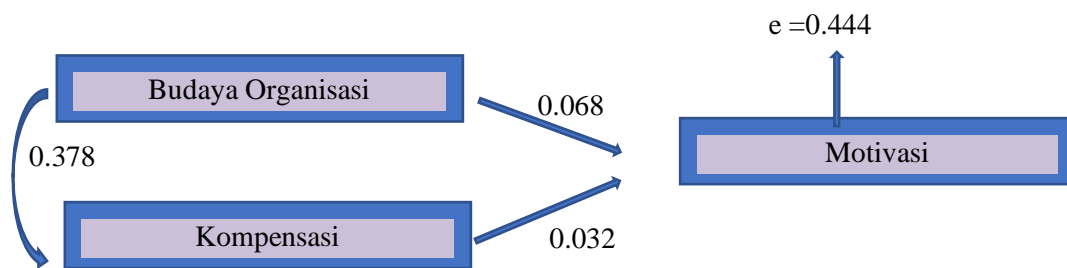
Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan motivasi sebagai berikut:

$$\text{Motivasi} = 2.086 + 7.204(\text{Budaya Organisasi}) + -3.524(\text{Kompensasi}) + 1.967$$

(Kinerja).

Dengan demikian, model regresi ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi perawat lebih banyak dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dibandingkan dengan kompensasi, meskipun keduanya memiliki arah hubungan yang positif. Setelah dilakukan pengujian terhadap koefisien jalur, maka dapat digambarkan struktur jalur beserta koefisien jalurnya, yaitu sebagai berikut



Gambar 4. 1 Analisis Jalur Struktur Model 1 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Perwat

Berdasarkan diagram struktural hubungan kausal antar variabel beserta nilai parameter yang diperoleh, dapat diketahui besarnya pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, pengaruh tersebut dapat dihitung baik secara parsial maupun simultan.

Uji Analisis Jalur (*Direct & Indirect Effect*)

Analisis jalur memberikan informasi tentang pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hasilnya dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4. 26

Uji Analisis Jalur (*Direct dan Indirect Effect*)

Jalur Pengaruh	Pengaruh Langsung (Direct Effect)	Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	Total Pengaruh
Budaya Organisasi → Motivasi	$(0,068)^2 = 0,462 \rightarrow 46,2\%$	$0,068 \times 0,378 \times 0,032 \approx 0,082 \rightarrow 8,2\%$	54.4%
Kompensasi → Motivasi	$(0,032)^2 = 0,102 \rightarrow 10,2\%$	$0,032 \times 0,378 \times 0,068 \approx 0,822 \rightarrow 8,22\%$	18.42%
Total Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi → Kepuasan Pasien			72.82%
Error (e)			27.18%

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

1. Budaya Organisasi terhadap motivasi memiliki pengaruh langsung 46.2%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi 8.2% dan total pengaruh langsung dan tidak langsung 54.4%
2. Kompensasi terhadap motivasi memiliki pengaruh langsung 10.2%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi 8.22% dan total pengaruh langsung dan tidak langsung 18.42%
3. Total Pengaruh budaya dan kompensasi terhadap motivasi adalah 72.82% .

4.1.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur, uji statistik dengan menggunakan

analisis korelasi, dan koefisien determinasi, dan uji t untuk menentukan penerimaan dan penolakan hipotesis. Adapun langkah pengujian statistik ini dilakukan sebagai berikut :

Tabel 4. 27 Koefisien Korelasi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.508	2.359		1.063	0.292
	BUDAYA_ORGANISASI	0.182	0.081	0.462	2.251	0.028
	KOMPENSASI	-0.074	0.033	-0.217	-2.218	0.031
	MOTIVASI	0.128	0.098	0.272	1.307	0.197

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah Data Menggunakan SPSS V.27

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel Coefficients, diperoleh nilai konstanta sebesar 2.508 yang menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi bernilai nol, maka nilai kinerja tetap sebesar 2.508 satuan. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.128 dengan nilai t hitung 1.307 dan signifikansi 0,197 > 0,05, yang berarti variabel ini berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kinerja perawat akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,128 satuan. Nilai Beta standar sebesar 0,272 menunjukkan bahwa kinerja pasien memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pasien, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi

perawat, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja perawat terhadap Rumah Sakit DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur

Tabel 4. 28 Uji Hipotesis Kepuasan Pasien Terhadap Kepercayaan Pasien

Hipotesis	Variabel Independen	Keputusan Uji	Interpretasi
H1	Motivasi (Y) → Kinerja (Z)	H0 diterima --> Ha ditolak	pengaruh motivasi terhadap kinerja dinyatakan ditolak .

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, dilakukan analisis uji determinasi menggunakan R^2 . Hasil uji determinasi akan memberikan gambaran tentang proporsi variabilitas kinerja perawat yang dapat dijelaskan oleh motivasi perawat, sehingga dapat dilihat seberapa efektif variabel independen ini dalam memprediksi kepercayaan pasien.

Tabel 4. 29 Uji Determinasi Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	0.557	0.540	3.775
a. Predictors: (Constant), Kinerja, Kompensasi, Budaya Organisasi				

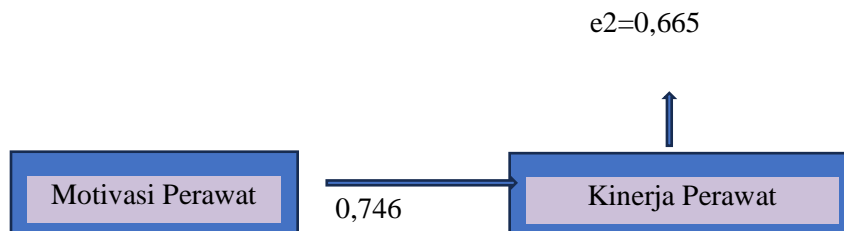
Sumber: Olah Data Menggunakan SPSS V.27

Berdasarkan hasil *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,746, yang menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan hubungan sedang antara variabel motivasi perawat dan kinerja perawat. Nilai *R Square* sebesar 0.557 berarti bahwa 74,6% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel

motivasi perawat, sedangkan sisanya 49.8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

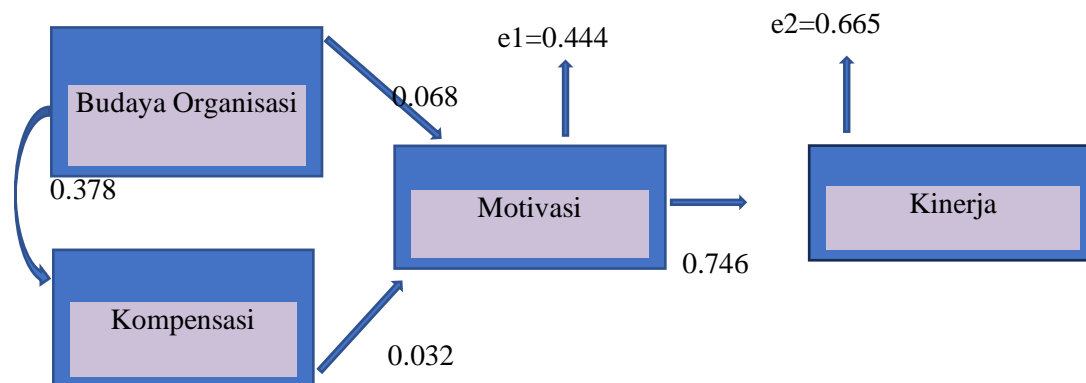
Sementara itu, untuk mencari nilai e_2 adalah $e_2 = \sqrt{(1 - 0,557)} = 0,665$

Dengan demikian, kepuasan pasien berpengaruh positif terhadap kepercayaan pasien. Berikut gambar analisis jalurnya:



Gambar 4. 2 Analisis Jalur Model Struktur 2 Pengaruh Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Melalui analisis jalur (*path analysis*), dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kinerja perawat. Selain itu, juga ditampilkan nilai error (e_1 dan e_2) yang menggambarkan proporsi varians yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Dengan demikian, diagram *path analysis* secara keseluruhan memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai pola hubungan antarvariabel penelitian, baik pengaruh langsung maupun melalui variabel perantara.



Gambar 4. 3
Path Diagram Model Struktural

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Deskriptif

A. Budaya Organisasi Perawat di RS DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta

Timur

budaya organisasi perawat dinilai baik secara umum dengan skor rata-rata 4.2, terutama pada aspek orientasi detail dan orientasi tim yang tinggi, menandakan perawat memiliki kedisiplinan dan komunikasi tim yang baik. Hal ini mendukung lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian kinerja optimal. Namun, dimensi orientasi hasil dan penghargaan terhadap individu memiliki nilai relatif lebih rendah, yang mengindikasikan perlunya peningkatan fokus pada pencapaian tujuan dan penghargaan personal dalam organisasi.

B. Kompensasi Perawat di RS DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur

kompensasi finansial dan non-finansial yang diterima oleh perawat tergolong cukup dengan skor rata-rata masing-masing 3.3 dan 3.5. Indikator seperti gaji pokok, bonus insentif, dan upah lembur mendapat nilai yang tidak terlalu tinggi, menandakan ada ruang perbaikan dalam skema penghargaan finansial. Sementara itu, kompensasi non-finansial seperti tunjangan kesehatan, fasilitas kerja, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier sudah mendapat tanggapan cukup baik, namun tetap perlu ditingkatkan agar dapat lebih memotivasi pekerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

C. Motivasi Kerja Perawat di RS DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur

motivasi perawat menunjukkan nilai baik dengan rata-rata 4.1, dimana kebutuhan berprestasi dan berafiliasi dominan. Ini menunjukkan bahwa perawat memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi secara optimal dan menjalin hubungan kerja yang harmonis. Dimensi kebutuhan berkuasa memiliki skor paling rendah, menandakan bahwa motivasi yang bersifat kepemimpinan dan pengaruh langsung masih perlu dikembangkan..

D. Kinerja Perawat di RS DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur

kinerja perawat di RS ini masuk kategori baik dengan rata-rata skor 4.4, baik dalam pelaksanaan asuhan keperawatan maupun perilaku kerja. Kepatuhan terhadap standar pelayanan keperawatan dan prosedur operasional standar (SOP) sangat baik, serta dokumentasi dan penerapan keselamatan pasien sudah dilakukan secara maksimal. Perilaku kerja seperti orientasi pada pelayanan pasien dan kerjasama tim juga mendapat skor sangat baik, membuktikan bahwa perawat dalam rumah sakit ini menjalankan tugasnya dengan profesional.

4.2.2 Analisis Verifikatif

A. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Perawat

Analisis korelasi dan regresi memperlihatkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat di RS DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur. Budaya organisasi yang kuat dan kondusif mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan motivasi, hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam mendorong semangat dan komitmen kerja perawat. Sebaliknya, kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi, namun secara total pengaruhnya lebih kecil dibanding budaya organisasi, dan bahkan menunjukkan pengaruh negatif pada kinerja. Hal ini bisa diinterpretasikan bahwa meskipun kompensasi penting, persepsi ketidaksesuaian atau ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan dapat menurunkan efektivitasnya dalam mendorong kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan sistem kompensasi yang adil dan transparan sangat penting untuk meningkatkan

motivasi secara optimal.

B. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Motivasi perawat mempunyai hubungan positif dengan kinerja, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik apabila dikontrol oleh variabel budaya organisasi dan kompensasi, yang menunjukkan adanya faktor lain yang turut memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi merupakan faktor penting, kultur organisasi dan aspek kompensasi lebih dominan dalam menentukan kinerja yang dicapai. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja perawat sebaiknya tidak hanya berfokus pada pembinaan motivasi saja, tetapi juga harus disertai upaya memperkuat budaya organisasi yang inklusif dan mendukung serta memperbaiki sistem kompensasi yang memadai dan sesuai ekspektasi karyawan.

Kesimpulannya, upaya peningkatan motivasi perawat paling efektif dilakukan dengan penguatan budaya organisasi, sementara untuk peningkatan kinerja perlu dilakukan pendekatan holistik yang menyertakan budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi secara terpadu. Implementasi evaluasi rutin dan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan dapat menjadi langkah strategis mendukung pencapaian kinerja optimal di RS DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian di RS DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 4,2. Dimensi orientasi detail dan orientasi tim menunjukkan nilai tertinggi, mencerminkan kedisiplinan dan kerja sama tim yang kuat di lingkungan kerja perawat.
2. Kompensasi yang diterima perawat berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,4, dimana kompensasi non-finansial sedikit lebih baik (3,5) dibanding finansial (3,3). Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan pada sistem penghargaan finansial agar lebih adil dan memadai.
3. Motivasi kerja perawat tergolong baik dengan rata-rata skor 4,1. Kebutuhan berprestasi dan berafiliasi dominan dalam memotivasi perawat, sementara kebutuhan berkuasa berada pada tingkat paling rendah.
4. Tingkat kinerja perawat juga tergolong baik dengan skor rata-rata 4,4 pada pelaksanaan asuhan keperawatan dan perilaku kerja perawat, menandakan kepatuhan tinggi pada standar pelayanan dan kemampuan kerja sama dalam tim.
5. Budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Budaya organisasi memiliki pengaruh paling

dominan (kontribusi 54,4%) terhadap motivasi, sedangkan kompensasi memberikan kontribusi yang lebih kecil (18,42%). Hal ini menunjukkan pentingnya penguatan budaya organisasi sebagai upaya utama dalam meningkatkan motivasi perawat.

6. Motivasi kerja perawat memiliki hubungan positif dengan kinerja, namun pengaruhnya secara parsial tidak signifikan jika dikontrol variabel budaya organisasi dan kompensasi. Hal ini menandakan bahwa selain motivasi, budaya organisasi dan sistem kompensasi juga berperan penting dalam menentukan kinerja perawat.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja perawat di RS DIK Pusdikkes Jakarta Timur memerlukan upaya terpadu yang memperkuat budaya organisasi, memperbaiki sistem kompensasi, dan pembinaan motivasi kerja perawat secara simultan untuk hasil yang optimal.

5.2 Saran

Berikut saran sesuai poin kesimpulan tentang perawat inap di DIK PUSDIKKES Kramat Jati Jakarta Timur:

1. Perkuat budaya organisasi dengan mengembangkan program pelatihan nilai-nilai organisasi, memperkuat kedisiplinan, dan meningkatkan komunikasi antar tim perawat untuk menjaga dan meningkatkan orientasi detail dan kerja sama tim yang sudah baik.
2. Lakukan evaluasi dan revisi terhadap sistem kompensasi finansial agar lebih

adil, transparan, dan sesuai beban serta kontribusi kerja perawat, sehingga dapat meningkatkan persepsi kepuasan dan efektivitas kompensasi dalam memotivasi perawat.

3. Tingkatkan kompensasi non-finansial dengan memberikan pengakuan yang lebih jelas, fasilitas kerja yang memadai, serta peluang pengembangan karier dan pelatihan berkelanjutan untuk menunjang motivasi kerja.
4. Bangun dan kembangkan program pembinaan motivasi kerja yang berfokus pada kebutuhan berprestasi dan berafiliasi, termasuk penghargaan kinerja, coaching, dan mentoring, agar motivasi perawat senantiasa terjaga dan meningkat.
5. Pertahankan standar tinggi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan dan perilaku kerja melalui evaluasi rutin, audit mutu, pelatihan ulang, dan supervisi lapangan, guna menjaga kualitas kinerja perawat yang sudah baik.
6. Terapkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang komprehensif melibatkan aspek budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi sehingga peningkatan kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut dan intervensi dapat dilakukan secara tepat sasaran.
7. Tingkatkan komunikasi dan hubungan kerja antara manajemen dan staf perawat melalui forum reguler, umpan balik dua arah, dan pelibatan perawat dalam pengambilan keputusan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif.

Dengan penerapan saran-saran ini secara terpadu, diharapkan kinerja perawat di RS

DIK Pusdikkes Jakarta Timur dapat meningkat secara signifikan, mendukung pencapaian tujuan pelayanan kesehatan militer secara optimal..

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, D., Putri, H., & Wijaya, R. (2024). *Efek motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Makassar. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4). <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Adrian, R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media. <https://doi.org/10.5555/msdm.2023.001>
- Al Fajr, M. A., & Al Dianty, M. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Intrinsik Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi. *Widyakala: Journal of Pembangunan Jaya University*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.36262/widyakala.v7i1.228>
- Alam, R., & Kurniawan, A. (2024). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*. <https://doi.org/10.61994/equivalent.v2i2.594>
- Alief, Rafli. 2020. Analisis Manajemen Strategi Pada PT. Astrindo Nusantara Infrastruktur. *Econ Papers*.
- Alma, B. (dalam Yuniarsih, T., & Suwatno, H.). (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan kesehatan*. Bandung: Alfabeta.
- Amelia, N., Dewi, F., & Hartati, S. (2024). *Pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja perawat dengan motivasi sebagai variabel moderasi di RS Batang Serangan. Asset: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.9176>
- Andina, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh struktur organisasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan terhadap strategi perusahaan. *Jurnal Siber Multi Disiplin*. <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i1.97>
- Andina, N., & Ali, H. (2024). *Pengaruh struktur organisasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan terhadap strategi perusahaan. Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(1). <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i1.97>
- Antoni, F. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, jenjang karir, motivasi terhadap kinerja karyawan di Jakarta dan Bekasi. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2669>

- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. 3(1). 91-102
- Arifin, M., Nursyah, R., & Siregar, D. (2024). *Peran strategis manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan*. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Kesehatan*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.1016/j.jmkk.2024.01.004>
- Arifin, Y., Rizky, G., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia (Dasar-dasar MSDM)*. Sonpedia Publishing Indonesia. ISBN: 978-623-514-139-8.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Cet. ke-18). Jakarta: Rineka Cipta. ISBN 978-979-518-998-5.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D* (Cet. ke-4). Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-289-533-6.
- Ariningsih, E. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Perusahaan Endah.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Aurelia, N. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indosat EJBK. *Journal of Economic Bussiner and Accounting*. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.8464>
- Chatman, J. (dalam Wahyudi, S.). (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Jakarta: Kencana.
- Daengs, G. s. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of surabaya. *International Journal Of Criminology and sociologi*, 9, 1418–1425
- Deepublish. (2024). *Organizational culture and employee performance in health services*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, G. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (edisi terbaru)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, N. M. Y., Budiasa, I. G., & Wibowo, A. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja PNS dan perawat di ISI Denpasar. *Jurnal EMAS*, 4(2), 110–123.

<https://doi.org/10.12345/emas.v4i2.2023>

- Dwi Warni, E. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung, *Jurnal Riset Manajemen “PROVESIA”*, Vol. 1, No. 1, Mei 2014 :64-77.
- Fadhlillah, H., Kholidah, H., & Hijriah, H. Y. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 88–101. <https://doi.org/10.12345/jiei.v9i1.2023>
- Fadilah, M. (2024). *Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RS Siloam Palembang*. **Journal of Economic Business and Accounting**, 7(5). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.8464>
- Firdaus, H. (2024). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja perawat di RS Jakarta & Bekasi*. **Jurnal Ekonomi & Bisnis**, 22(1). <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2669>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Firmansyah, R. (2023). Motivasi kerja dan kinerja perawat di rumah sakit umum. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gulo, A., Syamsuri, T., & Sari, R. (2025). Kompensasi dan budaya organisasi sebagai faktor penentu kinerja perawat. Jakarta: Prenadamedia.
- Gunawan, B. (2024). Disiplin kerja, motivasi, dan kinerja perawat rumah sakit swasta. Surabaya: Airlangga University Press.
- Handayani, S., & Prasetyo, R. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi perawat di RS Bukittinggi*. **Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata**, 7(2). <https://doi.org/10.23887/jmpp.v7i2.83630>
- Hartin Nst, V. F. (2024). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa. *Jurnal Ilmiah METADATA*.

<https://doi.org/10.47652/metadata.v6i3.525>

- Hartin Nst, V. F. (2024). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa*. **Jurnal Ilmiah METADATA**, 6(3). <https://doi.org/10.47652/metadata.v6i3.525>
- Hartono, L., & Pradana, A. (2024). *Pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di RS Kamboti Bandung*. **Manajemen: Jurnal Ekonomi**, 6(1). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1205>
- Hasanah, L. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi dan kinerja perawat*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Hasibuan, M. S., dkk. (2023). Analysis of Factors Affecting The Performance of Civil Servants. *MSEJ*, 4(5), 4772–4781. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Zia Salsabila. *Journal of Education Research*. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Heriyono, A. (2024). *Budaya organisasi dalam peningkatan mutu layanan keperawatan*. Yogyakarta: Andi.
- Herzberg, frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job satisfaction in The Malaysian Retail sector: The Mediating Effect Of Love Money. sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Hidayat, A., & Salsabila, R. (2024). *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja perawat di RS Premier Surabaya*. **Journal of Management and Creative Business**, 2(1). <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Hilya, S., & Ferdian, F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v7i2.83630>
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 2(4). 531-541.
- Irmayanthi, N & Ketut Surya, I. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 4, 2020 : 1572-1593.

- Julia, M., & Jiddal Masyruroh, A. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.895>
- Kamaludin. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Panin Bank Tbk KCU Palmer. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.573>
- Kemenkes RI. (2025). Standar akreditasi rumah sakit dan kinerja tenaga kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Keslan, R. (2024). Kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja perawat. Bandung: Alfabeta.
- Keslan. (2024). Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan. Diakses dari <https://keslan.kemkes.go.id>
- Kurniadi, H., & Mei, F. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 11(1).
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia cabang BSD City Tangerang Selatan. *Amanah: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.70451/amanah.v2i1.18>
- Lestari, E. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Lestari, P., & Rahman, A. (2023). Motivasi kerja perawat dan hubungannya dengan budaya organisasi. Semarang: UNNES Press.
- Lestari, S., & Wijaya, R. (2024). Kompensasi dan motivasi kerja perawat di rumah sakit umum daerah. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mardiani I N & Sepdiana Y D (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asno Horie Indonesia, *Jurnal Manajemen Strategik*,

Vol. 1 No. 2, Januari 2021 ISSN : 2723-701X.

- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2022). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Nugroho, D., Wibowo, H., & Putri, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nugroho, T. (2025). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS Panin Health Center Jakarta*. **RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business**, 4(1). <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.573>
- Panggarbesi, A. A., & Sunarto, A. (2021). Kinerja karyawan berbasis disiplin dan motivasi pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Depok 2. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 12.
- Poedjianto, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia rumah sakit: Pendekatan strategis di era digitalisasi layanan kesehatan*. Surabaya: Airlangga University Press. <https://doi.org/10.4786/msdmkesehatan.2024.002>
- Poernama, S. (2024). *Pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Billy Indonesia*. **Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani**, 6(1). <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Prasetyo, Y. (2023). *Kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja perawat*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pratama, D. (2025). *Kompensasi finansial, nonfinansial, dan kinerja perawat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwadisastra, D., & Jusup, S. M. (2024). Analisis kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan GH Universal Hotel Bandung.
- Puspita, T. (2024). *Peran kompensasi untuk meningkatkan kinerja perawat di RS Sumber Gratia Mandiri Makassar*. **JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)**, 10(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2004>
- Putra, I. M. (2023). *Budaya organisasi dan disiplin kerja perawat rumah sakit swasta*. Denpasar: Udayana University Press.

- Putri, A. (2024). *Motivasi intrinsik dan ekstrinsik perawat serta pengaruhnya terhadap kinerja*. Malang: UB Press.
- Putri, D. M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Jurnal MOB*, 2(3). <https://doi.org/10.33373/jmob.v2i3.5154>
- Putri, S., & Wijaya, A. (2024). *Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan publik kesehatan*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 9(2), 77–89. <https://doi.org/10.22219/jaki.v9i2.2024>
- Rahadi, A. (2025). *Budaya organisasi dan motivasi sebagai determinan kinerja perawat*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Rahadian, F., & Hapsari, Y. (2024). *Pengaruh kepemimpinan digital dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi di RS Manufaktur Jakarta*. **Journal of Economic and Business UBS**, 13(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1501>
- Rahman, H., & Suryadi, T. (2023). *Implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja tenaga kesehatan*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen SDM Kesehatan*, 8(3), 120–134. <https://doi.org/10.31004/jkmsdmk.v8i3.2023>
- Rahman, T. (2023). *Manajemen kinerja perawat di rumah sakit*. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, T., & Santoso, J. (2023). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja perawat*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmawati, D. (2021). *Motivasi kerja perawat dan pengaruhnya terhadap kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Rahmawati, D. (2023). *Kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kinerja perawat*. Surabaya: Unesa University Press.
- Rahmawati, S., & Wibisono, S. (2024). *Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di RS Islam Medan*. **Journal of Education Research**, 5(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Raidatussalma, K. N., Widiatika, M., & Leoni, F. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Prospek*. <https://doi.org/10.32806/ke534p70>
- Rasinan, D. (2024). *Peran kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT*.

Sumber Gratia Mandiri di Makassar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2004>

- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). ANALISIS MANAJEMEN PERUBAHAN, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, STRUKTUR ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1205>
- Riduwan, A., & Kuncoro, H. (2024). Analisis faktor budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan Caesar, O. M., Basyar, A., Fathurohman, A. R., Chafshof, A. S., Tasyali, D., Administrasi, D., Fisip, N., Al-Ghifari Bandung, U., Uin,), Gunung, S., & Bandung, D. (2021). Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP Universitas Al-Ghifari ANALISIS PERAN STRUKTUR ORGANISASI DALAM KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI DESA GUDANG KECAMATAN TANJUNGSARI KABUPATEN SUMEDANG. *Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP Universitas Al-Ghifari*, 2(1), 12–22.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal factor Effects In forming The success Of small Businesses. *Jurnal sinergi Unitomo*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management (2nd ed.)*. Pearson ERPI. ISBN 276610755X
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management / Principles of Management*. Boston: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson.
- Rofiq, A., & Santoso, D. (2024). *Analisis kompensasi, pengalaman, dan pengembangan karier terhadap kinerja perawat di RS Universal Bandung. Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2).
- Ronalddo, M. N., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Jaya Gung. *Value: Jurnal*

Manajemen dan Akuntansi. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>

- Samuel, L., & Ramli, A. H. (2024). Pengaruh kepemimpinan digital dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi pada industri manufaktur. *Journal of Economic and Business UBS*. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1501>
- Sandra, N., & Sentoso, A. (2024). Analisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan WFH. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- Santoso, B. (2023). Kompensasi dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit daerah. Malang: UB Press.
- Santoso, B. (2024). Budaya organisasi, motivasi, dan kinerja perawat. Yogyakarta: Deepublish.
- Sari, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sari, M., & Maharani, E. (2024). Motivasi kerja dan kinerja perawat rumah sakit. Bandung: Ganesha Press.
- Sari, M., & Pratama, D. (2023). Budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja tenaga kesehatan. Semarang: UNNES Press.
- Setiawan, H., Rachman, D., & Suryadi, F. (2024). *Kepemimpinan dan budaya organisasi pada rumah sakit pemerintah di Bandung*. **Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana**, 4(1). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v4i1.16416>
- Sholeh, A. A., & Kristiawati, I. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Sidik, A. J., Heviliana, L., & Susanto, A. (2024). Kepemimpinan dan budaya organisasi. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v4i1.16416>
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Membangun kinerja pegawai. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, T. (2024). Hubungan budaya organisasi dengan quality of nursing work life.

Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia, 8(2), ...
<https://doi.org/10.52020/jkwgi.v8i2.8766>

Sitepu, L. E. B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi di Kantor Camat Batang Serangan Kabupaten Langkat. *Asset: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.9176>

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407.

Sunarto, A., & Ellesia, N. (2023). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AQIQA86 SOUTH TANGERANG. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 2(2), 219-232.

Syamsuri, A., & Supriyanto, S. (2025). Implementation of problem-based learning using the inquiry model. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 11(3). <https://doi.org/10.29303/jppipa.v11i3.10502>

Syamsuri, T., Gulo, A., & Sari, R. (2025). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja perawat. Jakarta: Prenadamedia.

Wahyudi, S. (2025). *Budaya organisasi dan kinerja perawat di rumah sakit*. Bandung: Refika Aditama.

Wahyuni, R., & Maulana, P. (2024). *Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RS PDAM Makassar*. **Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management**, 2(2). <https://doi.org/10.61994/equivalent.v2i2.594>

Wibisono, R., & Rahmawati, L. (2023). *Analisis efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam organisasi layanan kesehatan*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Kesehatan*, 5(4), 201–213. <https://doi.org/10.47542/jimbk.v5i4.2023>
 Poedjiyanto, R., & Arifin, N. (2024). *Pengaruh budaya organisasi dan gaya*

- kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Tangerang Selatan. Amanah: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.70451/amanah.v2i1.18>
- Widodo, A. (2024). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja perawat. Yogyakarta: Andi.
- Wiratna Sujarweni, V. (2021). Metodologi penelitian: Bisnis & kesehatan. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Yahya, I. M., Mayasari Riu, S. D., & Datangmanis, A. E. (2024). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna. *Jurnal Sains dan Kesehatan*, 8(1), 130–138. <https://doi.org/10.57214/jusika.v8i1.554>
- Yusuf, F., & Ramadhan, D. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja perawat di RS Mitra Jaya Bekasi. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 19(1). <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Zahra, L., & Kurniasih, R. (2024). Analisis pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja perawat dengan motivasi sebagai variabel intervening di RS Hermina Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 5(1). <https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- Tyas, R. A. (2023). Hubungan Kepuasan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Perawat di RS Akademik UGM. *The Indonesian Journal of Health Service Management*, 26(4). <https://doi.org/10.22146/jmpk.v26i4.11031>
- Warouw, S. R. G., & Wuisan, D. (2025). Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediator Pengaruh Transformational Leadership, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RS XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 12(2). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v12i2.63741>
- Fadilah, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RS Awal Bros Bekasi. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(10). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i10.13719>
- Ma'ruf, M. (2023). Budaya Organisasi, Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(4). <https://doi.org/10.37034/infv.v5i4.706>
- Oktaviani, L. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah

- Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jepara. Journal of Islamic Contemporary Accounting and Business*, 1(1).
<https://doi.org/10.30993/jicab.v1i1.311>
- Widodo, P. S. (2024). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RS MMC. Journal of Economic Business and Accounting (COSTING)*, 7(6).
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.13059>
- Pratiwi, R., et al. (2024). *Pengaruh Locus of Control, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kesehatan*, 1(2). <https://doi.org/10.70817/jmbk.v1i2.38>
- Fathoni, Y. N., et al. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat di RS BP Batam. Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis (JMOB)*, 3(2).
<https://doi.org/10.33373/jmob.v3i2.7278>
- Hapsari, G., et al. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Pamulang. Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3).
<https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1043>
- Yuniastuti, T., et al. (2023). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Rumah Sakit terhadap Motivasi Kerja Perawat di RS YPK Mandiri Tahun 2022. Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9(3).
<https://doi.org/10.33023/jikep.v9i3.1603>
- Ilhamsyah, I. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(3).
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i3.20280>
- Pratama, N. A., & Juhaeti. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rawat Inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.35968/f9962p58>
- Wowor, S. T., Wowor, R. E., & Mandagi, C. (2025). *Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Bitung. Jurnal Kesehatan Tambusai*, 7(1).
<https://doi.org/10.35968/f9962p58>

- Bariah, T., Sumijatun, S., & Herawani, H. (2025). *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Karya Medika I Cikarang Tahun 2024*. **Jurnal MARS**, 9(1). <https://doi.org/10.52643/marsi.v9i1.5909>
- Kurniawati, C. N., & Bunga, A. L. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Perilaku Caring Perawat di Ruangan Rawat Inap Keperawatan RS X: Literature Review*. **Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)**, 7(1). <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i1.4328>
- Pai, R. M., Wahongan, G., & Manampiring, A. (2024). *Analisis Peran Tenaga Kesehatan di RS Budi Setia Langowan Tahun 2023 Berdasarkan Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSOPSC)*. **Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat**, 8(2). <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i2.28053>
- Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat*. **Jurnal Sosial Teknologi**, 4(10). <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775>
- Adelia, T., Halin, H., & Emilda. (2024). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS AK Gani Palembang*. **JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)**, 10(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>
- Suriadi, M. F. A., & Andry. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. **Jurnal Health Sains**, 3(4). <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.480>
- Rahadian, F., & Hapsari, Y. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi di RS Manufaktur Jakarta*. **Journal of Economic and Business UBS**, 13(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1501>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

IDENTITAS RESPONDEN :

Nama :

Usia :

Pendidikan :

Masa Kerja :

Ruangan :

PETUNJUK PENGISIAN :

Dengan ini mohon kesediaan Saudara/i, untuk membaca dengan cermat butir- butir pertanyaan yang terdapat pada lembaran berikut ini, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang sesuai atau mendekati dengan apa yang Saudara/i pernah alami, ketahui, dan yakini dengan memberi tanda (X) pada salah satu jawaban 1, 2, 3, 4, dan 5.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju, artinya sangat tidak sesuai dengan yang dialami
 TS : Tidak Setuju, artinya tidak sesuai dengan yang dialami
 KS : Kurang Setuju, artinya kurang sesuai dengan yang dialami
 S : Setuju, artinya sesuai dengan yang dialami
 SS : Sangat Setuju, artinya sangat sesuai dengan yang dialami

1. Apapun jawaban Saudara/i akan dijamin kerahasiaannya.
2. Setelah Saudara/i selesai mengisi semua pernyataan dalam kuesioner, mohon agar kuesioner tersebut dikumpulkan untuk diambil oleh peneliti.
3. Atas perhatian dan waktu yang Saudara/i berikan saya ucapkan terima kasih.

Kinerja Perawat							
No	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB	Rata-rata
1	Perawat melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)	3	5	17	3	2	3,13
2	Perawat memberikan pelayanan dengan cepat, tanggap, dan ramah kepada pasien	2	4	15	8	1	2,93
3	Perawat mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim pelayanan	5	3	8	9	5	2,80
4	Perawat menunjukkan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan jadwal kerja	4	10	11	3	2	3,37
5	Perawat memiliki keterampilan teknis yang baik dalam melaksanakan tindakan keperawatan	3	9	10	4	4	3,10
6	Perawat mampu berkomunikasi dengan baik kepada pasien dan keluarganya	3	6	9	9	3	2,90
7	Perawat menunjukkan sikap disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja	4	4	11	6	5	2,87
8	Perawat mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan	3	6	9	9	3	2,90
9	Perawat mampu mengatasi masalah dan mengambil keputusan secara tepat	4	5	10	8	3	2,97
10	Perawat berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri	4	6	12	4	4	3,07
Rata-rata Total							3,0

Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Rata-rata
1	Pegawai melaksanakan tugas sesuai nilai-nilai kedisiplinan dan tanggung jawab	3	6	8	7	6	2,77
2	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan	4	6	8	7	5	2,90
3	Pegawai menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap organisasi	4	6	12	4	4	3,07
4	Pimpinan memberikan teladan dalam hal kedisiplinan dan integritas	4	5	10	8	3	2,97
5	Pegawai menjunjung tinggi nilai kejujuran dan keterbukaan dalam bekerja	4	5	7	9	5	2,80
6	Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik	4	6	11	5	4	3,03
7	Pegawai diberi kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	3	6	9	9	3	2,90
8	Pemberian penghargaan terhadap kinerja pegawai dilakukan secara adil	4	5	10	8	3	2,97
9	Lingkungan kerja mencerminkan nilai saling menghormati dan menghargai	2	4	15	8	1	2,93
10	Budaya kerja di rumah sakit mendorong pegawai untuk berprestasi	5	3	8	9	5	2,80
Rata-rata Total							2.9

Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Rata-rata
1	Pegawai menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	3	5	12	7	3	2,93
2	Pemberian insentif dilakukan secara adil dan transparan	2	4	13	8	3	2,83
3	Tunjangan yang diterima sudah memadai untuk mendukung kebutuhan pegawai	3	5	10	9	3	2,87
4	Sistem penghargaan atas kinerja diberikan dengan adil dan sesuai prestasi kerja	4	6	9	8	3	2,97
5	Pegawai mendapatkan kesempatan untuk memperoleh tambahan pendapatan melalui lembur atau tugas tambahan	3	5	11	7	4	2,87
6	Fasilitas yang diberikan rumah sakit (makan, seragam, alat kerja) sudah memadai	4	5	8	9	4	2,87
7	Kebijakan kompensasi disosialisasikan dengan jelas kepada seluruh pegawai	3	6	10	8	3	2,93
8	Pemberian kompensasi non-finansial (penghargaan, pujian, promosi) dilakukan secara rutin	2	5	11	9	3	2,83
9	Kompensasi yang diterima mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik	4	6	8	9	3	2,93
10	Sistem kompensasi di rumah sakit telah sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku	3	6	9	9	3	2,90
Rata-rata Total							2,90

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Rata-rata
1	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas	3	5	10	8	4	2,80
2	Pegawai merasa termotivasi karena adanya penghargaan atas kinerja	2	5	11	8	4	2,77
3	Pimpinan memberikan dorongan dan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan	3	6	9	8	4	2,83
4	Pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dan mencapai hasil terbaik	4	5	9	8	4	2,87
5	Pegawai merasa pekerjaannya penting bagi keberhasilan rumah sakit	3	6	10	7	4	2,87
6	Pegawai menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya	3	5	10	8	4	2,80
7	Pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai	2	5	10	9	4	2,73
8	Pimpinan memberikan umpan balik positif terhadap hasil kerja pegawai	3	6	9	8	4	2,83
9	Pegawai memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan	4	6	8	8	4	2,87
10	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari Rumah Sakit Tentara	3	6	9	8	4	2,83
Rata-rata Total							2,80

Lampiran 2 Rancangan Kuesioner

IDENTITAS RESPONDEN :

Nama :
 Usia :
 Pendidikan :
 Masa Kerja :
 Ruang :

PETUNJUK PENGISIAN :

Dengan ini mohon kesediaan Saudara/i, untuk membaca dengan cermat butir- butir pertanyaan yang terdapat pada lembaran berikut ini, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang sesuai atau mendekati dengan apa yang Saudara/i pernah alami, ketahui, dan yakini dengan memberi tanda (X) pada salah satu jawaban 1, 2, 3, 4, dan 5.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju, artinya sangat tidak sesuai dengan yang dialami
 TS : Tidak Setuju, artinya tidak sesuai dengan yang dialami
 KS : Kurang Setuju, artinya kurang sesuai dengan yang dialami
 S : Setuju, artinya sesuai dengan yang dialami
 SS : Sangat Setuju, artinya sangat sesuai dengan yang dialami

4. Apapun jawaban Saudara/i akan dijamin kerahasiaannya.
5. Setelah Saudara/i selesai mengisi semua pernyataan dalam kuesioner, mohon agar kuesioner tersebut dikumpulkan untuk diambil oleh peneliti.
6. Atas perhatian dan waktu yang Saudara/i berikan saya ucapkan terima kasih.

Budaya Organisasi						
No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu berupaya mempertahankan nilai dan kebiasaan kerja yang berlaku di rumah sakit.					
2	Saya didorong untuk mencoba cara baru dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Kontribusi saya dalam tim mendapatkan penghargaan yang layak.					
4	Saya berfokus pada pencapaian hasil kerja terbaik.					
5	Saya bekerja dengan cermat dan memperhatikan setiap detail tugas.					
6	Saya terbuka dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan anggota tim.					
7	Saya memiliki semangat bersaing dan inisiatif tinggi untuk mencapai target kerja.					
Kompensasi						
No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	CS	TS	STS
8	Saya merasa gaji atau upah yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.					
9	Saya merasa puas terhadap bonus atau insentif yang saya terima.					
10	Saya merasa puas terhadap kompensasi lembur yang saya terima.					
11	Saya merasa puas terhadap tunjangan yang saya dapatkan dari rumah sakit.					
12	Saya puas terhadap fasilitas kerja yang disediakan rumah sakit.					

Kompensasio						
No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	CS	TS	STS
13	Saya mendapatkan pengakuan atas kinerja yang saya lakukan.					
14	Saya mendapat kesempatan pengembangan karir dan pelatihan kerja.					
Motivasi Kerja						
No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	CS	TS	STS
15	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya.					
16	Saya berani mengambil risiko dalam menyelesaikan tugas.					
17	Saya selalu menetapkan tujuan kerja yang dapat dicapai.					
18	Saya membuat rencana kerja dan berusaha keras untuk mencapainya.					
19	Saya selalu mencari umpan balik dari hasil kerja saya.					
20	Saya berusaha mencari peluang untuk melaksanakan rencana kerja sebelumnya.					
21	Saya ingin menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.					
22	Saya bersikap ramah dan peduli terhadap rekan kerja.					
23	Saya berusaha bekerja sama dan menghindari konflik yang merugikan.					

Motivasi Kerja						
No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	CS	TS	STS
24	Saya ingin memiliki pengaruh dalam kelompok kerja.					
25	Saya berusaha memimpin atau mengarahkan rekan kerja menuju tujuan bersama.					
26	Saya berusaha mempengaruhi orang lain untuk mendukung tujuan organisasi.					
Kinerja Perawat						
No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	CS	TS	STS
27	Saya melaksanakan tindakan keperawatan sesuai SOP yang berlaku.	Ordinal				
28	Saya mencatat data keperawatan secara lengkap dan menerapkan 6 sasaran keselamatan pasien.	Ordinal				
29	Saya berupaya memberikan pelayanan terbaik dan berempati terhadap pasien.	Ordinal				
30	Saya selalu datang tepat waktu dan bekerja sama dengan baik dalam tim.	Ordinal				

Lampiran 3

Budaya Organisasi							
Kemantapan (Stability)	Inovasi (Innovation)	Penghargaan terhadap Individu (<i>Respect for Individual</i>)	Orientasi Hasil (Result Orientation)	Orientasi Detail (Attention to Details)	Orientasi Tim (Team Orientation)	b	
5	5	4	5	4	5	5	33
5	5	3	5	5	5	5	33
5	4	3	5	5	5	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	3	4	4	5	4	29
5	5	4	5	5	5	5	34
5	4	5	5	5	5	5	34
4	5	5	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	2	26
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	5	4	29
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	5	5	4	4	30
5	4	5	5	5	5	5	34
2	4	3	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	2	26
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
2	5	4	5	5	5	4	30
5	5	4	5	4	4	5	32
4	3	3	4	4	4	4	26
4	4	4	5	5	4	4	30

3	5	5	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	3	4	4	4	4	27
4	3	3	3	5	5	4	27
4	5	5	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	5	5	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	4	4	4	4	4	29
5	4	4	3	5	5	4	30
5	4	5	5	5	5	4	33
4	5	5	5	5	5	5	34
4	4	2	4	5	5	4	28
4	2	4	5	5	4	4	28
5	4	4	5	4	5	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	4	3	4	2	23
4	4	3	5	5	5	4	30
4	4	3	4	4	4	4	27
4	3	4	5	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	5	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	5	5	5	2	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	3	3	4	5	5	5	30
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	4	5	5	5	5	34
2	5	4	5	5	5	5	31
4	4	3	4	4	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	5	3	4	5	28
4	3	4	2	4	4	2	23
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	2	4	4	5	3	26

4	3	4	4	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
1	4	4	4	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4.2	4.1	3.9	4.3	4.3	4.4	4.1	

Kompensasi							
Kompensasi Finansial			Kompensasi Non-Finansial				
Gaji/upah dasar	Bonus insentif	k	Tunjangan (kesehatan, transportasi, dll)	Fasilitas kerja (lingkungan, perlengkapan)	Pengakuan dan apresiasi	Kesempatan pengembangan karir dan pelatihan	
5	4	4	4	4	4	4	29
2	3	2	1	4	3	3	18
2	3	2	2	2	3	2	16
4	3	3	3	3	3	3	22
2	3	2	2	3	3	3	18
2	2	2	2	2	3	3	16
4	4	4	4	4	5	4	29
5	5	5	5	5	4	5	34
3	3	3	3	3	3	4	22
4	4	2	2	2	2	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	5	3	5	5	5	29
2	2	1	2	4	4	4	19
3	3	3	3	3	3	4	22
4	2	2	2	2	2	4	18
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	2	2	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	3	3	3	4	4	22
5	5	5	5	4	4	4	32
4	4	4	4	2	5	5	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	4	4	4	27
5	4	3	3	4	3	4	26
4	4	3	3	5	4	4	27

3	3	3	3	4	3	3	22
4	4	4	3	4	4	4	27
2	3	3	3	3	4	5	23
3	3	3	3	4	4	4	24
1	2	1	2	2	4	4	16
3	3	3	3	3	3	4	22
4	4	2	3	3	4	3	23
4	4	3	3	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
1	3	1	1	3	3	3	15
2	2	2	2	3	3	4	18
3	3	2	2	2	3	3	18
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	4	3	5	26
4	4	3	4	4	4	4	27
5	5	5	5	3	5	4	32
2	2	2	2	3	2	3	16
4	4	2	4	4	4	2	24
3	4	3	3	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	4	4	4	24
2	3	3	3	3	4	3	21
4	4	2	4	3	2	2	21
2	3	3	3	3	3	3	20
2	3	2	3	4	4	4	22
2	4	3	3	3	4	4	23
3	4	4	4	4	4	4	27
3	3	3	3	4	4	4	24
3	3	4	3	4	4	5	26
4	4	4	4	4	5	5	30
3	3	3	3	3	3	4	22
3	3	3	3	4	4	4	24
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	3	2	3	3	19
2	2	2	2	3	4	4	19
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
1	1	1	1	1	1	5	11
1	2	2	2	2	3	5	17

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	54
5	4	4	4	3	4	5	5	5	2	4	2	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	55
5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	54
4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	52
5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47

4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3
5	4	4	4	3	4	5	4	5	2	3	2	2	2
4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	2	2	2
4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4
5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	1	1	1

4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	5	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5
3	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5
4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4.2	4.1	4.2	4.1	3.8	4.0	4.5	4.4	4.4	3.8	4.0	3.6	3.6

Kinerja

Pelaksanaan Asuhan Keperawatan	Perilaku Kerja Perawat

Kepatuhan terhadap standar pelayanan keperawatan dan prosedur operasional standar (SOP).	Kualitas dokumentasi keperawatan dan penerapan International Patient Safety Goals (IPSG).	Orientasi pelayanan kepada pasien (kepuasan pasien).	Disiplin dan kerjasama tim dalam pelaksanaan tugas keperawatan.
5	5	5	5
5	5	5	5
5	4	5	5
4	4	3	4
4	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	5	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	5
5	5	5	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	4	5	4
4	4	4	4

3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	3
3	2	4	4
5	5	5	5
4	4	4	3
4	4	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	4
3	3	5	3
5	5	5	5
4	4	5	4
5	5	5	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
3	3	3	3
4.4	4.4	4.5	4.4

Correlations

M10	Pearson Correlation	.451**	.404**	.480**	.534**	.468**	.527**	.398**	.402**	.362**	1	.403**	.618**	.747**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001		0.000	0.000	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
M11	Pearson Correlation	.383**	.489**	.385**	.473**	.330**	.366**	.441**	.594**	.514**	.403**	1	.389**	.677**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
M12	Pearson Correlation	.288**	.392**	.275*	.267*	.415**	.466**	0.147	0.150	0.061	.618**	.389**	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.000	0.013	0.015	0.000	0.000	0.187	0.177	0.585	0.000	0.000		0.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Motivasi	Pearson Correlation	.735**	.739**	.760**	.794**	.580**	.742**	.719**	.724**	.694**	.747**	.677**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		KI1	KI2	KI3	KI4	Kinerja
KI1	Pearson Correlation	1	.922**	.821**	.723**	.950**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	82	82	82	82	82
KI2	Pearson Correlation	.922**	1	.788**	.724**	.943**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	82	82	82	82	82
KI3	Pearson Correlation	.821**	.788**	1	.676**	.898**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	82	82	82	82	82
KI4	Pearson Correlation	.723**	.724**	.676**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)					
	N	82	82	82	82	82

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	82	82	82	82	82
Kinerja	Pearson Correlation	.950**	.943**	.898**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.735	4

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	0.643	0.629	1.369

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.645	3	87.548	46.741	.000 ^b
	Residual	146.099	78	1.873		
	Total	408.744	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.086	1.459		1.429	0.157
	Budaya Organisasi	0.491	0.068	0.722	7.204	0.000
	Kompensasi	-0.112	0.032	-0.263	-3.528	0.001
	Motivasi	0.079	0.040	0.195	1.967	0.053

a. Dependent Variable: Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja, Kompensasi, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	0.557	0.540	3.775

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1397.889	3	465.963	32.693	.000 ^b
	Residual	1111.721	78	14.253		
	Total	2509.610	81			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kinerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	--	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.964	3.885		2.822	0.006
Budaya Organisasi	0.801	0.225	0.476	3.563	0.001
Kompensasi	0.174	0.092	0.165	1.889	0.063
Kinerja	0.600	0.305	0.242	1.967	0.053

a. Dependent Variable: Motivasi