



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 2320-2335

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan

Predy Nova^{1✉}, Ninin Non Ayu Salmah², Reina Damayanti³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang

Email : Predynova078@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan jumlah populasi yang diteliti adalah 32 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, serta uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini yaitu secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan, secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan. Dan secara simultan Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan kinerja Pegawai RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: *Budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on employee performance, to determine the effect of job satisfaction on employee performance, and to determine the effect of organizational culture and job satisfaction together on employee performance at Siti Fatimah Az-Zahra Hospital, South Sumatra Province. The method used in this research is a quantitative method. The number of population studied was 32 employees. The sampling technique is a saturated sample with a sample of 32 respondents. The data analysis technique used in this research is the classical assumption test, normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The results of this study are that partially organizational culture variables have a significant effect on employee performance at Siti Fatimah Az-Zahra Hospital, South Sumatra Province, partially, job satisfaction variables have a significant effect on employee performance at Siti Fatimah Az-Zahra Hospital, South Sumatra Province. And simultaneously the variables of organizational culture and job satisfaction have a significant effect on the performance of Siti Fatimah Az-Zahra Hospital Employees in South Sumatra Province.

Keywords: *Organizational culture, job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Kesehatan masyarakat telah menjadi kebutuhan yang besar. Pertanyaannya adalah masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak. Dengan meningkatkan taraf hidup, tuntutan masyarakat akan nilai-nilai kesehatan juga semakin meningkat. Hal ini memaksa institusi kesehatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang lebih baik.

Salah satu fasilitas kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit saat ini berkembang menjadi layanan kesehatan yang komprehensif dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan dalam tindakan perbaikan bagi konsumen yang sakit dan bagi konsumen yang memerlukan anjuran kesehatan serta upaya pencegahan dan peningkatan kesehatan.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Ahmad 2015: 236). Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Afandi (2018: 73) mengatakan kepuasan kerja *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Kepuasan kerja menyenangkan pekerjaan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja. Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Torang (2014: 74) mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Seorang karyawan biasa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kerja pegawai yang ada didalam perusahaan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan merupakan rumah sakit pemerintah yang dengan sampai saat ini telah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam perkembangannya, RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan telah menetapkan budaya organisasi untuk memberikan panduan perilaku kepada para karyawannya. Budaya organisasi tanggap, senyum dan terampil, dalam kinerja yang ditetapkan pada RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan".

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:2) kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan, yaitu dengan jumlah 32 orang karyawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2018: 149) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Arikunto (2013: 174) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 32 responden.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Sujarweni (2016: 88) menjelaskan data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Hartono (2017: 109) menjelaskan kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan panduan kuesioner.

Instrumen Uji Validitas

Menurut Priyatno (2018: 21) menjelaskan bahwa uji validitas merupakan suatu tingkatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang akan diukur dalam penelitian. Instrumen berbentuk pertanyaan-pertanyaan ataupun pertanyaan yang ditunjukkan untuk para responden dalam bentuk kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *corrected item total correlation*. Kriteria pengujian dilakukan dengan cara membandingkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid, sehingga instrumen tidak bisa digunakan dalam penelitian. Pengujian pada uji validitas ini menggunakan SPSS For

Windows Version 25.

Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2016: 158) uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan menggunakan SPSS *For Windows Version 25* dengan fasilitas *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis regresi linier berganda, asumsi yang harus dipenuhi agar model regresi tidak memberikan hasil yang *bias (Best Linier Unbiased Estimator / BLUE)*. Uji penerimaan klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik diselesaikan dengan SPSS *For Windows Version 25*.

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2019: 169) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengambilan kesimpulan untuk membuktikan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikannya. Apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka distribusi normal dan sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka data distribusi tidak normal. Jika *Sig* $< 0,05$ distribusi data tidak normal, Jika *Sig* $> 0,05$ distribusi data normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Nilai kritis dari pengujian ini adalah 0,300 dengan taraf $df = n - 2$ taraf signifikan 0,05 atau 5 %. Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis (r). Berikut hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel.

a. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Uji validitas butir-butir kuesioner variabel budaya organisasi dilakukan dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas dari 10 pertanyaan pada variabel budaya organisasi terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,521	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	P2	0,680	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	P3	0,509	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	P4	0,364	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	P5	0,604	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	P6	0,779	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	P7	0,582	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	P8	0,492	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	P9	0,612	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	P10	0,787	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel budaya organisasi menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel budaya organisasi telah valid untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

b. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Uji validitas butir-butir kuesioner variabel kepuasan kerja dilakukan dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas dari 10 pertanyaan pada variabel kepuasan kerja terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,607	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

2	P2	0,691	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	P3	0,773	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	P4	0,533	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	P5	0,630	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	P6	0,637	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	P7	0,480	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	P8	0,565	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	P9	0,731	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	P10	0,656	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel kepuasan kerja menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel kepuasan kerja telah valid untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Uji validitas butir-butir kuesioner variabel kinerja pegawai dilakukan dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas dari 10 pertanyaan pada variabel kinerja pegawai terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,766	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	P2	0,745	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	P3	0,766	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	P4	0,478	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	P5	0,741	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	P6	0,577	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	P7	0,716	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	P8	0,666	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	P9	0,770	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	P10	0,641	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel kinerja pegawai menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel kinerja pegawai telah valid untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Batas realibel adalah 0,60 jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka data tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,876	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,844	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,798	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas, setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian dikatakan reliabel karena semua pernyataan dalam indikator yang digunakan memiliki nilai > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S) one sample*. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai *asympt.sig (2-tailed)* di atas *level of signifikan* 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal. Berdasarkan atas pengolahan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, maka hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.69	43.41	43.59
	Std. Deviation	3.551	4.818	5.149
Most Extreme Differences	Absolute	0.169	0.133	0.112
	Positive	0.112	0.086	0.107
	Negative	-0.169	-0.133	-0.112
Test Statistic		0.169	0.133	0.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021 ^c	.159 ^c	.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan, nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi yang dihasilkan (*asympt.sig* 0,021), nilai signifikansi variabel kepuasan kerja yang dihasilkan (*asympt.sig* 0,159), dan nilai signifikansi kinerja pegawai yang dihasilkan (*asympt.sig* 0,200) menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki nilai *asympt.sig* (2-tailed) diatas *level of signifikan* 5% (0,05). Sehingga, kesimpulannya adalah data dari variabel penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (prediktor). Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai tolerance dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan informasi yang disajikan di atas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance*

Model	Coefficients ^a					Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Beta		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error									
(Constant)	2.911	6.657	0.47	0.665							
Budaya Organisasi	0.386	0.225	0.267	1.720	0.096	0.743	0.304	0.171	0.414	2.416	
Kepuasan Kerja	0.665	0.166	0.622	4.014	0.000	0.826	0.598	0.400	0.414	2.416	

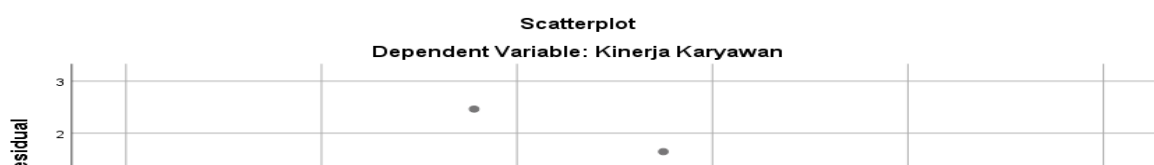
variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja yaitu 0,414 atau lebih besar dari 0,10 ($0,414 > 0,10$). Sedangkan VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu 2,416 lebih kecil dari 10 ($2,416 < 10$), maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat adanya gejala heteroskedastisitas pada variabel dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari gambar *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13.
Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.911	6.657		-.437	.665
	Budaya Organisasi	.386	.225	.267	1.720	.096
	Kepuasan Kerja	.665	.166	.622	4.014	.000

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2.911 + 0,386X_1 + 0,665X_2$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -2.911 artinya apabila tidak ada budaya organisasi dan kepuasan kerja atau sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai sebesar -2,911 satuan. Nilai

Copyrights @ Predy Nova, Ninin Non Ayu SalmaH, Reina Damayanti

koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,386 artinya jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja meningkat 0,386 satuan dan sebaliknya jika budaya organisasi menurun sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja menurun sebesar 0,386. Variabel kepuasan kerja sebesar 0,665 artinya kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka budaya organisasi meningkat 0,665 satuan dan sebaliknya jika kepuasan kerja menurun sebesar 1 satuan maka budaya organisasi menurun sebesar 0,665.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan atau berkontribusi kinerja pegawai bahwa data diolah pada tabel berikut:

Tabel 4.14.

Koefisien Determinasi				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.733	2.662

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,733 = 73,3% artinya variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 73,3% sedangkan sisanya sebesar (26,7%) disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian adalah disiplin kerja dan motivasi.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15.

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardiz	T	Sig.
	Coefficients		ed		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.911	6.657		-.437	.665
Budaya Organisasi	.386	.225	.267	1.720	.096
Kepuasan Kerja	.665	.166	.622	4.014	.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas uji t dengan variabel independen budaya organisasi diperoleh nilai sig sebesar 0,096 atau lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan Ho diterima artinya variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk uji t dengan variabel independen kepuasan kerja diperoleh nilai sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16.

Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	584.907	2	292.454	35.814	.000 ^b
	Residual	236.812	29	8.166		
	Total	821.719	31			

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai Sig 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka artinya Ho ditolak Ha diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi sebagai berikut $Y = -2.911 + 0,386X_1 + 0.665X_2$ Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah nilai

kontanta (a) bertanda negatif, yaitu -2.911 artinya apabila tidak ada budaya organisasi dan kepuasan kerja atau sama dengan (0) maka kinerja pegawai sebesar $-2,911$ satuan. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu sebesar $0,386$ artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja yaitu sebesar $0,665$ artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi budaya organisasi ($0,386$) dan kepuasan kerja ($0,665$) karena $0,386 < 0,665$ maka kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai *adjusted R-Square* sebesar $0,733(73,3\%)$ hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini dipengaruhi variabel dependen sebesar $73,3\%$ sedangkan sisanya $26,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dengan penelitian ini variabel lain tersebut diantaranya disiplin kerja dan motivasi. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil pengujian uji t dengan variabel independen budaya organisasi diperoleh nilai sig sebesar $0,096$ atau lebih besar dari $0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima artinya variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Wahyudi dan Tupti (2019) terdapat pengaruh budaya organisasi positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian uji t dengan variabel independen kepuasan kerja diperoleh nilai sig sebesar $0,000$ atau lebih kecil dari $0,05$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian Yuda (2018) dimana secara parsial terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil uji F secara simultan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikan $0,000$ atau lebih kecil dari $0,05$ maka artinya H_0 ditolak H_a diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Fauzi, Warso dan Haryono (2016) terdapat secara simultan pengaruh signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai secara parsial budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera

Selatan. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan. Secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darodjat, & Ahmad, T. (2015). *Konsep - Konsep dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Enno, A. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 2.
- Fauzi, M., Warso, M., & Haryono, A. T. (2016), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*, 02(02), 11.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hari, S. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja. Sleman*. Deepublish.
- Hartono, J. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kreitner, & Kinicki. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Muis, R., Jufrizen., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 13-14.
- Priansa, & Garnida. (2013). *Manajemen Perkantoran. Bandung*. Penerbit Alfabeta
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah oleh Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, (2014). *Organisasi & Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 12.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yudha, R. (2018), Pengaruh Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 34.