

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU

Nurfitriyani, Mulia Sosiady*

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords:</p> <p><i>Work Motivation</i> <i>Work Culture and</i> <i>Employee Performance</i></p>	<p><i>The purpose of this study was to determine how much work motivation and work culture affect partially or simultaneously on employee performance at the Handsome Mental Hospital of Riau Province. The population in this study was all civil servants of the Handsome Mental Hospital of Riau Province. Sampling technique using simple random sampling using the slovin formula with an error rate of 5 percent and a sample of 97 respondents. This research is a quantitative research. Data analysis was used using path analysis with SPSS version 26 application. The results of this study show that the variables of work motivation and work culture affect employee performance both partially and simultaneously. The result of the coefficient of determination of 0.766 shows that the variables of work motivation and work culture as a whole have an influence of 76.6% on employee performance while the remaining 23.4% are influenced by other variables that are not used in this study.</i></p>
Info Artikel	SARI PATI
<p>Kata Kunci:</p> <p>Motivasi Kerja Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai</p> <hr/> <p>Corresponding Author: mulya.sosiady@uin-suska.ac.id</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai PNS Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5 persen dan jumlah sampel 97 orang responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,766 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 76,6% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.</p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu tulang punggung kehidupan didalam organisasi, suatu keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Hasibuan dalam Agus Wijaya (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni yang mengatur suatu hubungan dan juga peranan tenaga kerja agar efektif serta efisien, membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh sebab itu, suatu instansi harus mempunyai pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, kemampuan, memiliki banyak pengalaman dan juga berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga mempunyai pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi – potensi yang dimiliki masing -masing individu. Bagaimana majunya teknologi, berkembangnya suatu informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Dengan semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan suatu ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku- pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun dibidang lainnya ini bisa mempengaruhi tujuan dari sebuah organisasi yang akan dicapai kedepannya. Yang menjadi upaya yang harus dilakukan untuk menghadapi tantangan yang berasal dari luar, yaitu dengan menyiapkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan suatu pengawasan terhadap kinerja pegawai dan juga kebiasaan yang diterapkan oleh individu disuatu organisasi. Kinerja bisa dipandang sebagai proses maupun hasil suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Dalam hal ini kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang baik secara kualitas serta kuantitas yang telah dicapai seseorang tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepadanya. Namun kinerja juga bisa diartikan sebagai sebuah hasil dan usaha yang dicapai dengan menggunakan kemampuan yang ada dalam diri. Hakim (2018)

Adapun hal - hal yang harus menjadi perhatian utama pada suatu organisasi adalah mengenai bagaimana menjaga dan juga mengelola motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar selalu berfokus kepada tujuan dari organisasi tersebut. Dalam menjaga motivasi terhadap pegawai sangatlah penting untuk dilakukan karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari atau yang menjadi dasar disetiap masing -masing individu untuk bertindak dan melaksanakan sesuatu.

Dengan adanya sebuah motivasi kerja yang tinggi, para pekerja atau karyawan akan lebih tekun dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Wibowo dalam Wijaya (2017) motivasi sebagai sebuah proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*) atau ketekunan, arah (*direction*), dan usaha terus – menerus (*persistence*) dari individu menuju pencapaian puncak.

Menurut Kadarisman dalam Khalifah (2019) motivasi kerja merupakan suatu penggerak atau yang menjadi pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku atau bersikap dalam bekerja dengan tekun dan bagus dengan tugas dan kewajiban yang telah diembangkannya. Motivasi tentunya sangat berhubungan dengan faktor psikologis seorang pegawai. Tanpa adanya motivasi dalam diri masing – masing individu maka individu

tersebut tidak akan melakukan suatu pekerjaan yang memiliki tujuan. Dengan adanya motivasi akan mendorong pegawai untuk berbuat, bertindak, melaksanakan tugas dengan baik serta juga dengan rasa tanggung jawab yang besar yang tentunya sesuai dengan sasaran atau yang menjadi tujuan dari instansi tersebut.

Rumah sakit merupakan sebuah institusi yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (undang-undang No 47 tahun 2021). Pelayanan yang terdapat pada rumah sakit dilakukan oleh pekerja Kesehatan baik pekerja medis, paramedis atau perawat dan juga non medis. Dalam rangka untuk menunjang kesembuhan pasien peranan perawat sangat menentukan dalam memberikan perawatan, disamping peranan dari petugas medis lainnya seperti dokter atau pimpinan lainnya.

Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Provinsi Riau merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang melayani jasa kesehatan milik pemerintah Provinsi Riau. Rumah Sakit Jiwa Tampan merupakan satu-satunya Rumah Sakit Jiwa di Provinsi Riau yang memberikan pelayanan kesehatan kejiwaan khususnya bagi masyarakat Riau. Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau sudah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan terbaiknya kepada pasien. Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru pun terus berbenah guna memberikan pelayanan yang lebih baik dengan mengedepankan profesionalisme dari setiap strata pengelola rumah sakit khususnya tenaga paramedis. Mulai dari disediakan berbagai fasilitas yang memadai dan juga memberikan tunjangan atau insentif yang lebih, sehingga sulit kiranya bagi pegawai untuk tidak bekerja secara maksimal.

Terkait dengan suatu peningkatan kemampuan kinerja bisa dilaksanakan melalui dengan berbagai macam cara serta usaha, baik yang didasarkan pada sistem pemberian motivasi, pembinaan kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan, kenyamanan dan suasana yang mendukung dalam melaksanakan kerja serta hal lain sebagainya. Dengan adanya pemberian motivasi tentunya akan mendorong pegawai untuk berbuat, bertindak, menjalankan tugas dengan baik serta juga dengan tanggung jawab yang besar tentunya sesuai dengan sasaran atau tujuan dari instansi. Kualitas perawat sangat menentukan kinerja sebuah rumah sakit. Dengan terdapatnya para perawat yang berkualitas maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Rumah sakit tentunya menginginkan agar seluruh para perawatnya memiliki suatu kinerja yang baik, hal ini dikarenakan dari tiap perawat akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya kepada pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, para karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini disebabkan karena kurangnya terjadi suatu interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, semangat, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu juga penyebab menurunnya motivasi ialah pemimpin yang akhir-akhir ini memberikan suatu kebebasan penuh kepada para pegawai yang hal ini membuat para pegawai kesulitan dalam memperoleh pedoman kerja yang diinginkan, serta juga kurang melaksanakan pengawasan, memonitor pelaksanaan tugas para bawahan. Dan juga tidak terdapatnya suatu alat untuk memotivasi

yang menarik bagi pegawai yang dimana hal ini membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, yang sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Masalah lain yang ada pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yaitu tentang budaya kerja atau kebiasaan-kebiasaan yang dianut atau diajalkan oleh para pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Di sisi lain motivasi bisa dilihat dari karakteristik individu pegawai sendiri kurang minatnya dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan dan kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan yang baik itu seperti apa. Dalam melaksanakan pekerjaan kurangnya hubungan komunikasi yang baik antar pegawai yang dimana hal ini akan membuat kurangnya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan yang akan berdampak pada suatu kinerja.

Selanjutnya selain dengan faktor motivasi, faktor lain yang mempengaruhi suatu kinerja para pegawai yaitu juga dengan faktor budaya kerja juga mampu mempengaruhi prestasi kerja dan memotivasi para pegawai. Oleh karena itu, budaya kerja merupakan sebuah pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi atau instansi. Adapun terkait dengan nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja ketika melaksanakan pekerjaan bisa menentukan suatu kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan. Apabila para pegawai menerapkan suatu budaya kerja yang berkualitas maka hal ini akan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pasien.

Menurut Savira (2022) budaya kerja merupakan sebuah kebiasaan serta pemahaman bagaimana metode atau cara dalam melakukan sebuah pekerjaan agar menjadi sebuah nilai yang penuh arti yang akhirnya mampu memberikan sebuah inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi agar mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Budaya kerja dapat dimaknai sebagai suatu pola asumsi dasar, diciptakan, diketahui atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang dimana hal ini dianggap perlu diajarkan kepada para pegawai baru sebagai cara yang benar dalam hal memandang, berfikir, berperasaan mengenai masalah yang dihadapinya. Budaya kerja mengacu pada pandangan hidup seseorang dalam suatu organisasi yang hal ini menjelaskan suatu cara yang menintegrasikan para pegawai dalam suatu organisasi yang berdasarkan pengalaman sebelumnya, sejarah, keyakinan individu serta norma-norma bersama yang menjadi sebuah ciri dari organisasi tersebut.

Adapun dari hasil wawancara serta observasi yang telah dilakukan diketahui beberapa informasi bahwa dalam realisasinya tidak semua pegawai yang mampu mengikuti suatu perkembangan budaya yang terdapat dalam sebuah organisasi tersebut, hal ini seperti masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan sebuah keterangan atau alasan serta izin yang melebihi waktu yang telah ditentukan, masih terdapatnya pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja, dan lain sebagainya.

Menurut Syahputra (2013) bahwa salah satu indikator dari kinerja adalah kehadiran/keterlambatan pegawai. Dikarenakan tingkat kehadiran pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau masih dikategorikan belum optimal, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwasannya pegawai dalam melaksakan tugas belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, yang mana kehadiran merupakan salah satu hal yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja dalam suatu instansi. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa disiplin pegawai dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan program dalam

kerja kurang maksimal, budaya kerja yang kurang baik dan kepuasan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kedisiplinan tersebut.

Selain data dan fakta yang telah disajikan diatas, rendahnya suatu kinerja pegawai masih dijumpai juga beberapa fenomena yang rendahnya kinerja pegawai yang bisa dilihat dari beberapa fenomena dilapangan berdasarkan presurvey diantaranya adalah: 1) masih ditemukannya beberapa pegawai terlambat datang bekerja dan terlambat datang ketika dipanggil, 2) masih terdapatnya ada beberapa pegawai yang santai dan kurang serius dalam melayani pasien, 3) masih ditemukan ada beberapa pegawai yang keluar masuk rumah sakit pada waktu jam kerja tanpa alasan yang jelas, 4) masih terdapatnya beberapa pegawai yang belum mampu dalam bekerja sama di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Teknik dalam pengambilan sampel dengan dengan teknik simple random sampling *simple random sampling* dengan rumus slovin tingkat kesalahan 5%. Sampel dalam penelitian ini yaitu 97 orang pegawai. Regresi linear berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hubungan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) sebagai berikut. Adapun dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26 For Windows dapat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	4.480	2.025			
	Motivasi Kerja (X1)	.854	.071	.742	12.111	.000
	Budaya Kerja (X2)	.337	.102	.202	3.295	.001

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil regresi linier berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 4,480 + 0,854 X_1 + 0,337 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,480. Artinya adalah apabila Motivasi Kerja dan Budaya Kerja diasumsikan nol (0), Kinerja Pegawai sebesar 4,480.

2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,854. Artinya adalah jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,854.
3. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja sebesar 0,337. Artinya adalah jika Budaya Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,337.
4. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.480	2.025		2.212	.029
	Motivasi Kerja (X1)	.854	.071	.742	12.111	.000
	Budaya Kerja (X2)	.337	.102	.202	3.295	.001

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan data dari nilai t tabel pada taraf signifikan 5% dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha/2 \\
 &= 97 - 2 - 1 : 0,05/2 \\
 &= 94 : 0,025
 \end{aligned}$$

$$= 1,985 \text{ (dilihat dari tabel t dengan } df= 94 \text{ dan } level \text{ of significance } 0,025)$$

Keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja. Diketahui t hitung (12,111) > t tabel (1,985) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau.
2. Budaya Kerja. Diketahui t hitung (3,295) > t tabel (1,985) atau Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau.

Tabel 3 Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1428.620	2	714.310	153.495	.000 ^a
	Residual	437.442	94	4.654		
	Total	1866.062	96			

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Dari tabel 3 diatas diketahui bahwa F hitung (153,495) > F tabel (3,09) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan variabel motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau.

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.761	2.15723

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,875. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan nilai *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,766 atau 76,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 76,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji simultan (uji f) diketahui bahwasannya F hitung sebesar (153,495) > F tabel (3,09) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan variabel motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasdiah et al (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi menurut Setiawan (2020) bahwa motivasi membahas tentang bagaimana upaya untuk mengdobrak semangat kerja yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dilaksanakan secara matang guna mencapai sebuah tujuan dari organisasi. Tentunya hal ini sangat penting dan harus ada dalam diri masing-masing pekerja agar mereka bisa bekerja dengan ketekunan dan antusias yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja sangat penting halnya karena suatu usaha yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu yang bernilai positif dengan menerapkan nilai-nilai kegigihan dalam bekerja, maupun dalam hal ini mampu untuk mencapai tujuan dari yang diharapkan secara baik dan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan (uji t) diketahui bahwasannya Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar (12,111) > t tabel (1,985) dengan signifikan (0,000) < 0,05. Artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau.

Maka hipotesis menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau diterima”. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina Susanti, Megawati, Yuniati (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang”. Yang menyatakan

bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Savira (2022) budaya kerja merupakan sebuah kebiasaan serta pemahaman bagaimana metode atau cara dalam melakukan sebuah pekerjaan agar menjadi sebuah nilai yang penuh arti yang akhirnya mampu memberikan sebuah inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi agar mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan (uji t) diketahui bahwasannya Budaya Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $(3,295) > t$ tabel $(1,985)$ atau Sig. $(0,001) < 0,05$. Artinya variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau.

Maka hipotesis menyatakan bahwa “Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau diterima”. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ida Wahyuni, Danes Jaya Negara, Bambang Mantikei (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Bajanta Bajorah Terhadap Kinerja Perawat Melalui Motivasi pada RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya”. Yang menyatakan bahwa secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Motivasi pada RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $(12,111) > t$ tabel $(1,985)$ dengan nilai signifikansi yang dihasilkan $(0,000) < 0,05$.
2. Budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(3,295) > t$ tabel $(1,985)$ dengan nilai signifikansi yang dihasilkan $(0,001) < 0,05$.

Motivasi Kerja dan Budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau . Berdasarkan uji simultan diketahui F hitung $(153,495) > F$ tabel $(3,09)$ dengan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima,

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, M. A. R. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Di Provinsi Riau*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Indrayani, H. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. *Insight Management and Business (IMB)*, 1(01), 18-26.
- Khalifah, U. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Puskesmas Kotabaru Indragri Hilir*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Savira, A. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Jember*. Uin Kh. Achmad Siddiq Jember.

- Setiawan, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru*. Uin Sultan Syarif Kasim Riau.
- Susanti, A., & Yuniati, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi)*, 3(2), 165–174.
- Syahputra, F. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Wahyuni, I., Negara, D. J., & Mantikei, B. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Bajenta Bajorah Terhadap Kinerja Perawat Melalui Motivasi Pada Rsud Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Journal Of Environment And Management*, 2(3), 218–224.
- Wijaya, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.