

# Jurnal Penelitian Fahmi Achmadan.docx

*by*

---

**Submission date:** 03-Feb-2022 02:26PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1754025049

**File name:** Jurnal Penelitian Fahmi Achmadan.docx (173.22K)

**Word count:** 3906

**Character count:** 24109

## SURAT PERNYATAAN SESUAI PANDUAN PENULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Mahasiswa : Fahmi Achmadan  
NIM : 172010200266  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial

**MENYATAKAN** bahwa, artikel ilmiah saya dengan rincian :

Judul : Membangun Kompetensi Perawat Poli Rawat Jalan di RSUD Sidoarjo dengan konsep Budaya Organisasi, *Knowledge Sharing*, dan Motivasi Intrinsik.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Knowledge Sharing*, Motivasi Intrinsik, Kompetensi

4

### TELAH:

1. Disesuaikan dengan petunjuk penulisan dari jurnal ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Standar Penulisan Karya Tulis Ilmiah dan Plagiarisme di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Serta **BELUM PERNAH** dan **TIDAK AKAN** dikirimkan ke jurnal ilmiah manapun, tanpa seizin dari Pusat Pengembangan Publikasi Ilmiah UMSIDA.

Demikian pernyataan dari saya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing

Sidoarjo, 25 Januari 2022

(Rifdah Abadiyah, SE. M.S.M CHCM)  
NIDN. 0705027502

(Fahmi Achmadan)  
NIM. 172010200266

Membangun Kompetensi Perawat Poli Rawat Jalan di RSUD Sidoarjo dengan konsep Budaya Organisasi, *Knowledge Sharing*, dan Motivasi Intrinsik

FahmiAchmadan<sup>1</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*EmailPenulisKorespondensi:[fahmiachmadan3@gmail.com](mailto:fahmiachmadan3@gmail.com)<sup>1</sup>, [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.**Initially, RSUD Sidoarjo stood with type D, then increased to type C, until now Sidoarjo Hospital has become a type B hospital. With the increasing service and type of hospital that has been passed by RSUD Sidoarjo also has many achievements including accreditation and several other awards. With the many achievements and increasing hospital services, Sidoarjo Hospital builds Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intrinsic Motivation to build nurse competence. This study aims to determine the effect of organizational culture, knowledge sharing, and intrinsic motivation on the competence of outpatient clinic nurses at Sidoarjo Hospital. The research location is in RSUD Kab. Sidoarjo which is located on jl. Majapahit no. 667. This type of research is quantitative research. The data collection technique was by distributing questionnaires to 44 respondents who were outpatient poly nurses at Sidoarjo Hospital. The analytical technique used in this research is multiple linear regression using SPSS (Statistical Program for Social Science) version 22 for windows. The results of this study indicate that the organizational culture variable has no effect on competence, knowledge sharing has an effect on competence, and the intrinsic motivation variable has an effect on the competence of outpatient poly nurses at Sidoarjo Hospital.

**Keywords**– Organizational Culture, Knowledge Sharing, Intrinsic Motivation, Competence

**Abstrak.** Pada awalnya RSUD Sidoarjo berdiri dengan tipe D, kemudian meningkat menjadi tipe C, hingga sampai saat ini RSUD Sidoarjo telah menjadi rumah sakit dengan tipe B. dengan semakin meningkatnya pelayanan dan tipe Rumah Sakit yang selama ini dilalui oleh RSUD Sidoarjo juga memiliki banyak prestasi diantaranya akreditasi dan beberapa penghargaan lainnya. Dengan banyaknya prestasi dan meningkatnya layanan Rumah Sakit tersebut maka RSUD Sidoarjo membangun Budaya Organisasi, *Knowledge Sharing*, dan Motivasi Intrinsik untuk membangun Kompetensi perawatnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, *Knowledge Sharing*, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kompetensi Perawat Poli Rawat Jalan di RSUD Sidoarjo. Lokasi penelitian berada di RSUD Kab.Sidoarjo yang terletak di jl. Majapahit no.667. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan data yaitu dengan menyebar kuisioner kepada 44 responden yang merupakan para perawat poli rawat jalan RSUD Sidoarjo. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 22 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kompetensi, *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kompetensi, dan variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kompetensi perawat poli rawat jalan di RSUD Sidoarjo.

**Kata Kunci** – Budaya Organisasi, *Knowledge Sharing*, Motivasi Intrinsik, Kompetensi

## I. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah tempat pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan berbagai macampelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang dan menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. yang memiliki norma etik dan norma baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat. Dalam pengertiannya UU Kesehatan No. 22 tahun 2004 dijelaskan bahwa rumah sakit selain melayani upaya kuratif (pengobatan) juga melayani promotif, rehabilitatif dan preventif. [1]

Di negara Indonesia rumah sakit dapat ditinjau dari kemampuan yang dimiliki menjadi beberapa macam tipe diantaranya dari tipe A hingga tipe E.[2] Pada awal berdirinya RSUD Sidoarjo menjadi rumah sakit tipe D, lalu seiring perkembangandan selalu berinovasi melakukan peningkatan standarisasi rumah sakit maka RSUD Sidoarjo saat ini menjadi rumah sakit dengan tipe B pendidikan, berdasarakan keputusan menteri kesehatan RI No:HK.02.03/I/1889/2013. Dengan standar rumah sakit tipe B pendidikan RSUD Sidoarjo mampu menjadi pusat pendidikan, menjadi wadah untuk para tenaga medis dari berbagai universitas. Baik mendidik calon dokter, perawat, bidan, apoteker, farmasi, dan lain sebagainya.[3]

Dengan selalu meningkatnya akreditasi dan banyaknya prestasi yang di dapat oleh RSUD Sidoarjo, menandakan bahwa pegawai atau karyawan di RSUD Sidoarjo sangat kompeten. Kompetensi merupakan pengetahuan keterampilan yang dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar, dengan kata lain dapat menguasai dan memahami bidang yang seharusnya di kerjakan, (Lubis, et al., 2018) dalam Kevin *dkk*, (2020). Dalam menerapkan kompetensinya dalam bekerja pegawai RSUD Sidoarjo terutama petugas medisnya selalu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kompetensinya dengan mempersiapkan dirinya sebelum merawat pasien dengan bekal ilmu pengetahuan yang di peroleh, bukan hanya itu ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kecakapan kompetensi seseorang yaitu: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, Pengalaman, Karakteristik Kepribadian, Motivasi, Isu Emosional, Kemampuan Intelektual, Budaya Organisasi (Zwell, 2000) dalam Kevin *dkk*, (2020).[4]

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan kinerja dari setiap individu atau dalam hal ini dari setiap karyawan sangat mempengaruhi tujuan atau pencapaian yang ingin di capai oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Namun untuk menyelaraskan agar semua individu dalam organisasi atau perusahaan tersebut menjadi satu visi dan misi untuk mencapai tujuan tidaklah mudah karena setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda bisa di sebabkan karena kondisilatar belakang yang berbeda-beda. Oleh sebab itu untuk menyelaraskan tujuan maka diperlukan budaya organisasi untuk menyamakan karakter sehingga bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya Organisasi merupakan sebuah perangkat system nilai (values), keyakinan (beliefs), asumsi (assumptions), atau norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima, serta dipegang oleh anggota organisasi sebsagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu diarasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Kreitner&Kinicki, 2014) dan (Sutrisno, 2010) [5] Budaya Organisasi dapat tumbuh dan diciptakan oleh pendiri atau pemimpin dalam sebuah organisasi lalu diberikan kepada pengikutnya melalui proses pembelajaran dan pengalaman.

Tidak hanya budaya organisasi saja, dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan juga dorongan sebagai bentuk motivasi terhadap pekerja. Hal tersebut sangatlah penting di lakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi dan kompetensi karyawan. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, sepertikeinginan yang hendak dipenuhinya, kemudiantingkah laku, lalu tujuan, dan yang terakhir yaitu umpan balik. Hamzah (2009:5) dalam Mujahid *dkk*, (2020).[6] Motivasi sendiri dibagi menjadi beberapa jenis salah satunya diantaranya motivasi interinsik. Motivasi interinsik

adalah dorongan seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam dirinya sendiri artinya dari dalam diri individu, hal tersebut disebut juga dengan faktor motivasional. Di RSUD Sidoarjo sendiri para management selalu membuat reward untuk para karyawannya baik karyawan medis ataupun non medis, yaitu dengan cara memberikan penghargaan pegawai teladan dan pegawai favorite setiap 6 bulan sekali. Dan foto foto pegawai teladan akan di pajang di lobby utama agar memotivasi seluruh karyawan bekerja lebih giat lagi untuk mencapai tujuan bersama sesuai visi dan misi rumah sakit.

Untuk mempertahankan kompetensi dan meningkatkan kompetensi pegawai, RSUD Sidoarjo tentunya juga diperlukan adanya *knowledge sharing* guna meningkatkan kompetensi mereka secara mandiri, karena tanpa adanya praktik berbagi (*sharing*) proses pembelajaran dan penambahan pengetahuan akan terhambat, dan terbatas karena pengetahuan yang ada hanya akan dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu dan pada unit yang terbatas. *Knowledge sharing* pada hakikatnya adalah penciptaan kesempatan yang luas untuk belajar bagi seluruh anggota organisasi sehingga dapat meningkatkan kompetensi mereka secara mandiri, karena tanpa adanya praktik berbagi (*sharing*) proses pembelajaran dan penambahan pengetahuan akan terhambat, dan terbatas karena pengetahuan yang ada hanya akan dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu dan pada unit yang terbatas [7]. *Knowledge sharing* menurut Bart Van Den Hooff dan Jan A. de Ridder. (2004) dalam Elan dkk, (2020) yaitu proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*Tacit Knowledge* dan *EksPLICIT Knowldege*). Pengetahuan *Tacit* merupakan pengetahuan yang bersifat pribadi dan didasarkan pada pengalaman, nilai, dan kepercayaan. Pengetahuan *explicit* dapat diilustrasikan dalam angka, kata dan dapat disalurkan dan dibagikan dalam bentuk tulisan, formula, maupun sarana fisik yang lain.[8] Dalam hal tersebut pegawai RSUD Sidoarjo juga sering melakukan *knowledge sharing*, contohnya secara formal di setiap harinya selalu ada apel pagi bagi seluruh karyawan. Hal tersebut memudahkan para TOP management untuk berkomunikasi pada karyawannya secara langsung (tatap muka). Dalam menyampaikan informasi, pendapat, juga saran untuk agar rumah sakit jauh lebih baik lagi kinerjanya. Lalu untuk di setiap ruangan setiap oper jaga selalu di lakukan serah terima tugas dinas yang dimana akan ada kegiatan *briefing* sebelum melakukan pekerjaan. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja baik dibandingkan orang lain. (Darsono dan Siswandoko, 2011:123). [9]

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di RSUD Sidoarjo karena perkembangan akreditasi dan tipe rumah sakit yang selalu meningkat. Ditambah dengan berbagai macam prestasi yang di peroleh RSUD Sidoarjo. Dengan begitu dapat diketahui bahwa sumber daya manusianya juga sangat berkompeten. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui cara RSUD Sidoarjo mempertahankan dan meningkatkan standar kompetensi pegawainya melalui beberapa indikator seperti budaya organisasi, *knowledge sharing*, dan motivasi intrinsik. Dengan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian di RSUD Sidoarjo, peneliti ingin mengkaji tentang “**Pengaruh Budaya Organisasi, Knowledge Sharing, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kompetensi Perawat Poli di RSUD Sidoarjo**”.

## II. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013:99) menyatakan bahwa analisis statistik deskriptif adalah metode analisis yang digunakan dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data sebagaimana mestinya tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum. [10] Penelitian dilakukan di RSUD Kabupaten Sidoarjo dengan subyek penelitian yaitu Perawat Poli Rawat Jalan RSUD Sidoarjo. Sedangkan obyek dari penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi, *Knowledge Sharing*, Motivasi Intrinsik terhadap Kompetensi Perawat Poli Rawat Jalan di RSUD Sidoarjo.

Dalam penelitian ini melibatkan 44 responden, teknik penentuan informan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik yang diperoleh dari kuisioner dan wawancara. Dalam penelitian ini Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 22 for windows.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada perawat yang ada di Poli Rawat Jalan RSUD Sidoarjo. Kuesioner yang disebarkan berjumlah 44 kuesioner, dengan jumlah pernyataan sebanyak 22 item. Dengan rincian pernyataan, untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) sejumlah 7 pernyataan, untuk variabel *Knowledge Sharing* (X<sub>2</sub>) sejumlah 4, untuk variabel Motivasi Intrinsik (X<sub>3</sub>) sejumlah 8, dan untuk variabel Kompetensi sejumlah 5 pernyataan.

Variabel Budaya Organisasi terdiri dari 7 butir pernyataan. Adapun nilai dari tanggapan responden terhadap saluran distribusi seperti di tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi**

No	Indikator	SS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	X <sub>1.1</sub>	0	0	0	0	0	0	11	25	33	75	44
2	X <sub>1.2</sub>	0	0	0	0	0	0	7	15.9	37	84.1	
3	X <sub>1.3</sub>	0	0	0	0	0	0	7	15.9	37	84.1	
4	X <sub>1.4</sub>	0	0	0	0	0	0	11	25	33	75	
5	X <sub>1.5</sub>	0	0	0	0	0	0	27	61.4	17	38.6	
6	X <sub>1.6</sub>	0	0	0	0	1	2.3	27	61.4	16	36.4	
7	X <sub>1.7</sub>	0	0	1	2.3	0	0	11	25	32	72.7	

Dalam tabel diatas tersebut, menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan pertama atau X<sub>1.1</sub> yaitu saya dapat menjaga rahasia perusahaan dengan responden yang menjawab setuju (S) ialah sebanyak 11 orang (25%), kemudian responden dengan jawaban sangat setuju (SS) ialah sebanyak 33 orang (75%). Pada pernyataan kedua X<sub>1.2</sub> yaitu saya selalu memberikan informasi yang benar kepada pasien dengan responden yang menjawab setuju (S) ialah sebanyak 7 orang (15.9%), sedangkan responden lainnya dengan jawaban sangat setuju (SS) ialah sebanyak 37 orang (84.1%). Pada pernyataan selanjutnya yaitu pernyataan yang ketiga X<sub>1.3</sub> yaitu saya melayani pasien sesuai SOP kerja, responden dengan tanggapan setuju sebanyak 7 orang (15.9%), sedangkan dengan tanggapan sangat setuju (SS) ialah sebanyak 37 orang (84.1%). Pada pernyataan keempat X<sub>1.4</sub> ialah saya menaati peraturan yang ada di RSUD Sidoarjo

responden memberikan tanggapan setuju ialah sebanyak 11 orang (25%) sedangkan dengan tanggapan sangat setuju sebanyak 33 orang (75%). Kemudian pada pernyataan yang lain yaitu X1.5 saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan Instalasi, responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 27 orang (61.4%) sedangkan dengan tanggapan sangat setuju ialah sebanyak 17 orang (38.6). Pernyataan yang selanjutnya ialah X1.6 saya mampu memberikan inovasi baru untuk kemajuan poli rawat jalan RSUD Sidoarjo sebanyak 1 orang (2.3%) dengan tanggapan ragu ragu (RR), tanggapan setuju (S) sebanyak 27 orang (61.4%), lalu responden dengan tanggapan sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang (36.4%).

Variabel *Knowledge Sharing* terdiri dari 4 butir pernyataan. Adapun nilai dari tanggapan responden terhadap saluran distribusi seperti di tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel *Knowledge Sharing***

No	Indikator	SS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	X <sub>2.1</sub>	0	0	0	0	0	0	13	29.5	31	70.5	44
2	X <sub>2.2</sub>	0	0	0	0	0	0	36	81.8	8	18.2	
3	X <sub>2.3</sub>	0	0	0	0	0	0	23	52.3	21	47.7	
4	X <sub>2.4</sub>	0	0	0	0	0	0	15	34.1	29	65.9	

Dalam tabel diatas tersebut, menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu sebagai X2.1 ialah saya selalu memberikan informasi penting mau pengetahuan kepada rekan kerja, responden menanggapi setuju (S) sebanyak 13 orang (29.5%), dan responden dengan tanggapan sangat setuju ialah sebanyak 31 orang (70.5%). Kemudian pernyataan X2.2 ialah saya selalu bias memecahkan masalah dengan solusi kreatif, responden menanggapi setuju (S) sebanyak 36 orang (81.8), responden menanggapi sangat setuju ialah sebanyak 8 orang (18.2%). Pada pernyataan ketiga ialah X2.3 yaitu saya selalu memahami semua informasi dengan pengetahuan yang saya dapatkan, responden menanggapi setuju sebanyak 23 orang (52.3%), kemudian tanggapan responden sangat setuju (SS) ialah sebanyak 21 orang (47.7%). Pada pernyataan ke 4 yaitu X2.4 saya selalu membagikan pengetahuan yang saya dapat melalui berbagai sumber kepada rekan kerja responden menanggapi dengan setuju (S) 15 orang (34.1%), tanggapan responden yang sangat setuju (SS) ialah sebanyak 29 orang (65.9%).

Variabel Motivasi Intrinsik terdiri dari 8 butir pernyataan. Adapun nilai dari tanggapan responden terhadap saluran distribusi seperti di tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik**

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	X <sub>3.1</sub>	0	0	1	2.3	5	11.4	18	40.9	20	45.5	44
2	X <sub>3.2</sub>	0	0	1	2.3	0	0	23	52.3	20	45.5	44
3	X <sub>3.3</sub>	0	0	1	2.3	6	13.6	22	50	15	34.1	44
4	X <sub>3.4</sub>	1	2.3	3	2.3	5	11.4	16	36.4	19	43.2	44
5	X <sub>3.5</sub>	0	0	0	0	1	2.3	11	25	32	72.7	44
6	X <sub>3.6</sub>	0	0	6	13.6	2	4.5	11	25	25	56.8	44
7	X <sub>3.7</sub>	0	0	0	0	1	2.3	18	40.9	25	56.8	44
8	X <sub>3.8</sub>	0	0	0	0	1	2.3	21	47.7	25	56.8	44

Dalam tabel diatas tersebut, menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan X3.1 ialah saya telah menyelesaikan pekerjaan dan dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya, responden memberikan tanggapan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang (2.3%), responden menanggapi dengan ragu ragu (RR) sebanyak 5 orang (11.4%), tanggapan responden dengan setuju (S) sebanyak 18 orang (40.9%), responden menanggapi dengan sangat setuju (SS) sebanyak 20 orang (45.5%). Kemudian pada pernyataan berikutnya ialah X3.2 saya harus memiliki prestasi yang baik dalam pekerjaan saya, responden menanggapi tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang (2.3%), responden menanggapi setuju (S) sebanyak 23 orang (52.3%), tanggapan responden dengan sangat setuju sebanyak 20 orang (45.5%). Selanjutnya pada pernyataan lainnya yaitu X3.3, saya mendapatkan penghargaan karena saya bekerja dengan baik responden menanggapi dengan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang (2.3%), tanggapan responden dengan ragu ragu (RR) sebanyak 6 orang (13.6%), responden dengan tanggapan setuju (S) sebanyak 22 orang (50%), tanggapan responden dengan sangat setuju (SS) sebanyak 15 orang (34.1%). Pernyataan selanjutnya ialah X3.4 saya harus bekerja dengan giat dan semangat untuk mendapatkan penghargaan, responden dengan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 1 orang (2.3%), reponden dengan tanggapan tidak setuju (TS) sebanyak 3 orang (2.3%), reaponden menanggapi dengan ragu ragu (RR) sebanyak 5 orang (11.4%), tanggapan responden dengan setuju (S) sebanyak 16 orang (36.4%), responden yang menanggapi dengan sangat setuju (SS) sebanyak 19 orang (43,2%). Dalam pernyataan X3.5 ialah saya senang dengan pekerjaan saya sehingga tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya, reponden memberikan tanggapan ragu-ragu (RR) sebanyak 1 orang (2.3%), responden dengan tanggapan setuju (S) sebanyak 11 orang (25%), responden yang menanggapi dengan sangat setuju (SS) sebanyak 32 orang (72.7%). Lalu pada pernyataan X3.6 saya lebih leluasa dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi oleh atasan, responden menanggapi tidak setuju (TS) sebanyak 6 orang (13.6%), responden dengan tanggapan ragu-ragu (RR) sebanyak 2 orang (4.5%), responden yang menanggapi dengan setuju (S) sebanyak 11 orang (25%), responden menanggapi dengan sangat setuju (SS) sebanyak 25 orang (56.8%). Didalam pernyataan yang selanjutnya X3.7 ialah saya telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang, responden memanggapi denganragu-ragu (RR) sebanyak 1 orang (2.3%), tanggapan responden dengan setuju (S) sebanyak 18 orang (40.9%), responden yang menanggapi dengan sangat setuju (SS) sebanyak 25 orang (56.8%). Pada pernyataan yang terakhir di X3 ialah X3.8 yaitu saya mempunyai potensi diri yang memotivasi saya dalam pekerjaan agar lebih baik lagi, responden menanggapi pernyataan dengan ragu-ragu (RR) sebanyak 1 orang (2.3%),

tanggapan responden dengan setuju (S) sebanyak 21 orang (47.7%), responden menanggapi dengan sangat setuju (SS) sebanyak 25 orang (56.8%).

Variabel Kompetensi terdiri dari 3 butir pernyataan. Adapun nilai dari tanggapan responden terhadap saluran distribusi seperti di tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi**

No	Indikator	SS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Y <sub>4.1</sub>	0	0	0	0	0	0	21	47.7	23	52.3	44
2	Y <sub>4.2</sub>	0	0	0	0	0	0	18	40.9	26	59.1	
3	Y <sub>4.3</sub>	0	0	0	0	0	0	19	43.2	25	56.8	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (Y) terkait dengan pernyataan pertama yaitu saya dapat belajar dengan baik dengan efektif dan efisien, responden menanggapi dengan setuju (S) sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 47.7%, responden menanggapi dengan sangat setuju (SS) sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 52.3%. Pada pernyataan kedua saya mampu bekerja cermat dan mudah dengan keterampilan yang saya miliki, responden dengan tanggapan setuju (S) sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 40.9%, responden yang menanggapi sangat setuju (SS) sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 59.1%. Kemudian dalam pernyataan yang terakhir ialah saya selalu bersikap tanggap rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, responden menanggapi setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 43.2%, tanggapan responden dengan sangat setuju (SS) sebanyak 25 orang dengan persentase 56.8%.

Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian sebaliknya. Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari  $\alpha$  0,05, maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), dan sebaliknya.

**Tabel 3.5**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,296	2,015		1,139	,261
1 Budaya Organisasi	-,134	,088	-,219	-1,525	,135
1 Knowledge Sharing	,709	,158	,743	4,489	,000
1 Motivasi Intrinsik	,085	,049	,237	1,726	,092

a. Dependent Variable: Kompetensi

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan degree of freedom sebesar  $k = 4$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $44 - 4 - 1 = 39$ ) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,685 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi  
 $H_0$  = variabel Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi  
 $H_1$  = variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi  
 Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar -1,525. Hal ini menunjukkan bahwa thitung -1.525 lebih kecil daripada t tabel 1,685. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.
- b) Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi  
 $H_0$  = variabel *knowledge sharing* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi  
 $H_1$  = variabel *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi  
 Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 4.489. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 4.489 lebih besar daripada t tabel 1.685. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi.
- c) Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kompetensi  
 $H_0$  = variabel motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi  
 $H_1$  = variabel motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi  
 Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 1.726. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 1.726 lebih besar daripada t tabel 1,685. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di RSUD Kab.Sidoarjo dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel Kompetensi perawat poli rawat jalan di RSUD Sidoarjo, yang berarti dalam suatu pekerjaan yang tersusun tersebut tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kompetensi, sehingga dapat diartikan semakin rendah budaya organisasinya maka semakin rendah juga nilai kompetensinya. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing yang dilakukan antar rekan kerja pada perawat poli rawat jalan RSUD Sidoarjo terbukti dapat meningkatkan kompetensi dari perawat itu sendiri. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat Knowledge Sharing atau berbagi informasi akan semakin meningkat juga kompetensi dari perawat tersebut. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Kompetensi. Yang dapat dikatakan bahwa motivasi yang terdapat dari dalam diri kita sendiri dapat membuat kita semakin meningkatkan kompetensi yang ada dalam diri kita untuk memajukan organisasi maupun perusahaan seperti yang dilakukan oleh perawat poli rawat jalan RSUD Sidoarjo.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada orang tua peneliti yang telah memberikan dukungan dan doa. Terima kasih kepada seluruh dosen Prodi Management yang telah membimbing, memotivasi, dan membagi ilmunya kepada peneliti. Terima kasih kepada RSUD Sidoarjo khususnya pegawai instalasi rawat jalan yang telah memberikan izin dan meluangkan waktunya untuk berbagi data.

### REFERENSI

- [1] Tim Redaksi Nuansa Aulia, *Rumah Sakit Undang-undang Republik Indonesia Nomer 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*.: Nuansa Aulia, 2017.
- [2] (2016, Juni) Mutu Pelayanan Kesehatan. [Online]. <https://www.mutupelayanankesehatan.net/index.php/component/content/article/19-headline/151>
- [3] (2015, Desember) RSUD Kabupaten Sidoarjo. [Online]. <http://rsd.sidoarjo.go.id>
- [4] Indrajang, Kevin., Afrizen., Juliandi, Azuar. (2020, Desember). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12 (2), 393-406.
- [5] Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [6] Mujahid., Nugraha, P.H.. (2020, November ). Pengaruh Motivasi Interinsik dan Eksterinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 2 (2), 114-121.
- [7] Lumbantobing, Paul. (2011), *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*, Knowledge Manajement Society Indonesia, Bandung
- [8] Pratiwi, Elan., Asmony, Thatok., & Hermanto. (2020, Juni). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat . *Open Journal Systems*, 14 (11), 3465-3474.
- [9] Darsonodan Tjatjuk Siswandoko. “*Sumber Daya Manusia Abad 21*”. Jakarta: Nusantara Consulting. 2011
- [10] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.



# Jurnal Penelitian Fahmi Achmadan.docx

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.binawakya.or.id">ejournal.binawakya.or.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://repository.unja.ac.id">repository.unja.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	2%
5	<a href="http://download.garuda.ristekdikti.go.id">download.garuda.ristekdikti.go.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://ijccd.umsida.ac.id">ijccd.umsida.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://eprints.umsida.ac.id">eprints.umsida.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

