

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Cultivating Nurse Competence: The Power of Culture, Sharing, and Motivation

Meningkatkan Kompetensi: Mengungkap Dampak Budaya Organisasi, Berbagi Pengetahuan, dan Motivasi Intrinsik pada Perawat Klinik Rawat Jalan di Rumah Sakit Tipe B

Fahmi Achmadan, fahmiachmadan3@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative research study investigates the influence of organizational culture, knowledge sharing, and intrinsic motivation on the competence of outpatient clinic nurses at a Type B hospital located in Sidoarjo, Indonesia. A total of 44 respondents participated by completing questionnaires. Multiple linear regression analysis using SPSS version 22 for Windows was employed to analyze the collected data. The results reveal that organizational culture does not significantly impact competence, whereas knowledge sharing and intrinsic motivation positively affect the competence of outpatient clinic nurses. These findings provide valuable insights for healthcare organizations aiming to enhance nurse competence and emphasize the importance of fostering knowledge sharing and intrinsic motivation among nurses.

Highlights:

- Organizational culture: Influence on nurse competence
- Knowledge sharing: Enhancing nurse competence through collaboration
- Intrinsic motivation: Fueling nurse competence and performance

Keywords: competence, organizational culture, knowledge sharing, intrinsic motivation, outpatient clinic nurses

Published date: 2022-12-31 00:00:00

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.

Di negara Indonesia rumah sakit dapat ditinjau dari kemampuan yang dimiliki menjadi beberapa macam tipe diantaranya dari tipe A hingga tipe E. Pada awal berdirinya RSUD Sidoarjo menjadi rumah sakit tipe D, lalu seiring perkembangan selalu berinovasi melakukan peningkatan standarisasi rumah sakit maka RSUD Sidoarjo saat ini menjadi rumah sakit dengan tipe B pendidikan, berdasarkan 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.

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 ditumbuhkan 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, seperti keinginan 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 intrinsik. Motivasi intrinsik 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 *Eksplisit Knowledge*). 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".

Metode Penelitian

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.

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada perawat yang ada di Poli Rawat Jalan RSUD Sidoarjo. Kuesioner yang disebarakan berjumlah 44 kuesioner, dengan jumlah pernyataan sebanyak 22 item. Dengan rincian pernyataan, untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sejumlah 7 pernyataan, untuk variabel *Knowledge Sharing* (X_2) sejumlah 4, untuk variabel Motivasi Intrinsik (X_3) 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 :

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	X1.1	0	0	0	0	0	0	11	25	33	75	44	100%
2	X1.2	0	0	0	0	0	0	7	15.9	37	84.1	44	
3	X1.3	0	0	0	0	0	0	7	15.9	37	84.1	44	
4	X1.4	0	0	0	0	0	0	11	25	33	75	44	
5	X1.5	0	0	0	0	0	0	27	61.4	17	38.6	44	
6	X1.6	0	0	0	0	1	2.3	27	61.4	16	36.4	44	
7	X1.7	0	0	1	2.3	0	0	11	25	32	72.7	44	

Table 1. Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

Dalam tabel diatas tersebut, menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan pertama atau X1.1 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 X1.2 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 X1.3 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 X1.4 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 :

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
1	X2.1	0	0	0	0	0	0	13	29.5	31	70.5	44	100%
2	X2.2	0	0	0	0	0	0	36	81.8	8	18.2	44	
3	X2.3	0	0	0	0	0	0	23	52.3	21	47.7	44	
4	X2.4	0	0	0	0	0	0	15	34.1	29	65.9	44	

Table 2. Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel *Knowledge Sharing*

Dalam tabel diatas tersebut, menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu sebagai X2.1 ialah saya selalu memberikan informasi penting maupun 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 setujun (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 :

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
1	X3.1	0	0	1	2.3	5	11.4	18	40.9	20	45.5	44	100%
2	X3.2	0	0	1	2.3	0	0	23	52.3	20	45.5	44	
3	X3.3	0	0	1	2.3	6	13.6	22	50	15	34.1	44	
4	X3.4	1	2.3	3	2.3	5	11.4	16	36.4	19	43.2	44	
5	X3.5	0	0	0	0	1	2.3	11	25	32	72.7	44	
6	X3.6	0	0	6	13.6	2	4.5	11	25	25	56.8	44	
7	X3.7	0	0	0	0	1	2.3	18	40.9	25	56.8	44	
8	X3.8	0	0	0	0	1	2.3	21	47.7	25	56.8	44	

Table 3. Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel *Motivasi Intrinsik*

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 menanggapi dengan ragu-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 :

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
1	Y4.1	0	0	0	0	0	0	21	47.7	23	52.3	44	100%
2	Y4.2	0	0	0	0	0	0	18	40.9	26	59.1	44	
3	Y4.3	0	0	0	0	0	0	19	43.2	25	56.8	44	

Table 4. Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi

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 α 0,05, maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), dan sebaliknya.

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

a. Dependent Variable: Kompetensi

Table 5.

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom sebesar $k = 4$ dan $df2 = n - k - 1$ ($44 - 4 - 1 = 39$) 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 ttabel 1,685. Dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

b) Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi

H0 = variabel *knowledge sharing* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi

H1 = 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 ttabel 1.685. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi.

c) Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kompetensi

H0 = variabel motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi

H1 = 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 ttabel 1,685. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi.

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.

References

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., Jufrizen., 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 Management 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. Darson dan Tjatjuk Siswandoko. "Sumber Daya Manusia Abad 21". Jakarta: Nusantara Consulting. 2011
10. Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.