

TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN TIPE GENERASI TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi Di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang)**



IFA PANNYA SAKTI

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN TIPE GENERASI TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi Di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang)**



OLEH:

**IFA PANNYA SAKTI
NIM 101914453011**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN TIPE GENERASI TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi Di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang)**

TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan
Minat Studi Manajemen Kesehatan
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh:

**IFA PANNYA SAKTI
NIM 101914453011**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN

**Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Minat Studi Manajemen Kesehatan
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Kesehatan (M.Kes.)
pada tanggal 21 Februari 2022**

Mengesahkan

**Universitas Airlangga
Fakultas Kesehatan Masyarakat**

Dekan,


**Dr. Santi Martini, dr., M.Kes.
NIP 196609271997022001**

Tim Penguji:

Ketua : Prof. Dr. Nursalam, M.Nurs (Hons)
Anggota: 1. Dr. Thinni Nurul Rochmah, Dra.Ec., M.Kes.
2. Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si. Psikolog
3. Dr. Ernawaty, drg., M.Kes.
4. Lisa Setiawati, dr., M.MRS.
5. Ida Irmawati., drg., M.Kes. M.HKes.

PERSETUJUAN

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Kesehatan (M.Kes.)
Minat Studi Manajemen Kesehatan
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh:

**IFA PANNYA SAKTI
NIM 101914453011**

**Menyetujui,
Surabaya, 15 Maret 2022**

Pembimbing Ketua



**Dr. Thinni Nurul R., Dra.Ec., M.Kes.
NIP 196502111991032002**

Pembimbing



**Dr. Dewi Retno S., Dra., M.Si., Psikolog
NIP 196703131991032002**

**Mengetahui,
Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan**



**Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS.
NIP 197111081998021001**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ifa Pannya Sakti
NIM : 101914453011
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Minat Studi : Manajemen Kesehatan
Angkatan : Tahun 2019
Jenjang : Magister

menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN TIPE GENERASI TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi Di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang)**

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 21 Februari 2022

A red official stamp from Universitas Airlangga (UNAIR) is visible. The stamp contains the text "UNIVERSITAS AIRLANGGA", "FACULTY OF NURSING", "DEPARTMENT OF NURSING MANAGEMENT", and "STUDENT". A handwritten signature in black ink is written over the stamp. The signature appears to be "Ifa Pannya Sakti".

IFA PANNYA SAKTI

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Sanghyang Adi Buddha atas berkah dan perlindungan-Nya dalam penyusunan tesis dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Tipe Generasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang”** ini dapat terselesaikan.

Tesis ini berisikan tentang budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, tipe generasi, dan kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga saya sampaikan kepada Dr. Thinni Nurul Rochmah, Dra.Ec., M.Kes. selaku Pembimbing ketua yang dengan kesabaran dan perhatiannya dalam memberikan bimbingan, semangat dan saran hingga tesis ini bisa terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga saya sampaikan kepada Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si., Psikolog selaku pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi dan saran demi kesempurnaan tesis ini.

Dengan terselesaikannya tesis ini, perkenankan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak. selaku Rektor Universitas Airlangga.
2. Dr. Santi Martini, dr., M.Kes. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
3. Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS. selaku Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
4. Dr. Thinni Nurul Rochmah, Dra.Ec., M.Kes. selaku Ketua Minat Studi Manajemen Kesehatan.
5. Para penguji yang terdiri dari: Prof. Dr. Nursalam, M.Nurs. (Hons); Dr. Thinni Nurul Rochmah, Dra.Ec., M.Kes.; Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si. Psikolog.; Dr. Ernawaty, drg., M.Kes.; Lisa Setiawati, dr., M.MRS.; Ida

Irmawati., drg., M.Kes., M.HKes. yang telah bersedia menyediakan waktu untuk memberikan masukan dan saran pada tesis ini.

6. Ketua Yayasan Pendidikan Misericordia yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaan untuk menempuh pendidikan magister manajemen kesehatan.
7. Bapak Wibowo, S. Kep., Ners., M. Biomed, selaku Ketua STIKes Panti Waluya Sawahan Malang yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaan untuk menempuh pendidikan magister manajemen kesehatan.
8. Direksi dan Staf Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Perawat Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
10. Kedua orang tua dan suami yang telah senantiasa mendoakan dan memotivasi selama proses studi ini.
11. Seluruh dosen pengajar pada Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga yang telah memberikan ilmu, nasihat, bimbingan, dan motivasi selama masa pendidikan.
12. Teman-teman di AKK FKM Unair yang telah membantu dan memberikan motivasi untuk terselesaikannya penulisan tesis ini.
13. Teman-teman di STIKes Panti Waluya Malang yang telah membantu dan memberikan motivasi untuk terselesaikannya penulisan tesis ini.
14. Semua narasumber yang telah memberikan informasi terkait topik tesis ini.

Penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Dan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Demikian, semoga tesis ini bisa memberi manfaat bagi diri kami sendiri dan pihak lain yang menggunakan.

Surabaya, 21 Februari 2022

Penulis

SUMMARY

Influence of Organizational Culture, Leadership, Motivation And the Type of Generation Against Nurse Performance (Study at Panti Waluya Sawahan Hospital, Malang)

Nurses are part of human resources in hospitals who have the responsibility to maintain professional nursing competence, so an evaluation system is needed to assess the performance of each nurse. A transparent and objective performance assessment will be able to identify the performance of nurses so that corrections can be given to the performance of nurses who are considered not optimal. Based on the performance assessment of nurses at Panti Waluya Sawahan Hospital in Malang in 2019, information was obtained that as many as 234 nurses (94%) had inappropriate nurse performance, meaning that the score obtained by the majority of nurses did not reach the set target. The low performance of nurses at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang in 2019 can be influenced by several factors, namely organizational culture, leadership, motivation, and type of generation. The study aims to analyze the influence of organizational culture, leadership, motivation, and generation type on nurses' performance at Panti Waluya Sawahan Hospital, Malang.

This study applied several previous theories related to organizational culture, leadership, motivation, generation type, and performance. The concept of organizational culture used the theory of Robbins & Judge (2015). The organizational culture assessment indicator used is the philosophy of Panti Waluya Sawahan Hospital in Malang, which consists of professionalism, friendliness, solidarity, compassion (empathy), integrity, and ethics. The concept of leadership used the theory of Bass & Avolio (2003) stated that there were seven indicators in the assessment of leadership, namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration, contingent reward, management by exception, and laissez-faire leadership. The concept of motivation used Herzberg's (2008) theory, and indicators of motivation assessment consisted of encouragement to achieve goals, work enthusiasm, initiative and creativity, and a sense of responsibility. The generation type concept used Bencsik & Machova (2016) theory, which divided the types of generations into three. They were generation X, generation Y, and generation Z. The concept of nurse performance used Gibson's (2012) performance theory stated that performance factors were the work environment and the individual.

The type of research was analytic observational with a cross-sectional approach conducted at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang in September – October 2021. The population in the study was 207 nurses who worked at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang. The sample size was 142 nurses using the proportional random sampling technique. The research instrument on the variables of organizational culture, leadership, motivation, and generation type used a questionnaire that has been tested for validity and reliability, as for the performance of nurses using secondary data obtained from the Panti Waluya Sawahan Hospital,

Malang. Inferential analysis using a multinomial logistic regression test was used to analyze some effects. They were organizational culture, leadership, motivation, and generation on nurse performance type.

Data on the characteristics of nurse respondents at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang were the majority of female as many as 123 nurses (86.6%). The majority of working years were 1-10 years, as many as 78 nurses (54.9%). The career path of the majority of nurses was PK 1, which was 53 nurses (37.6%). The education level of the majority was D3 Nursing which was 119 nurses (83.8%), and the majority of work units were in the inpatient unit as many as 70 nurses (49.3%). The research results at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang showed that implementing organizational culture in the majority category was very good (42.3%). The leadership was in the poor category (35.2%) was more than the leadership in the good category (31.7%). The intensity of nurses' motivation mostly in the medium category (33.1%) and very high category (33.1%). The results of statistical tests were organizational culture has a significant effect on nurse performance ($p\text{-value} = 0.002$, $b = 1.862$); leadership has a significant effect on nurse performance ($p\text{-value} = 0.001$, $b = 1.884$); motivation has a significant effect on the performance of nurses ($p\text{-value} = 0.0001$, $b = 2.393$), and the type of generation of nurses does not significantly affect the performance of nurses ($p\text{-value} = 0.218$).

The implementation of a good organizational culture at the Panti Waluya Sawahan Hospital in Malang can be influenced by the nurses' high solidarity and good ethics. Good leadership at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang can be influenced by the leader's ability to implement inspirational motivation and contingent rewards. The high intensity of the motivation of nurses at the Panti Waluya Sawahan Hospital in Malang can be influenced by the initiative, creativity, and the sense of responsibility possessed by the nurses. The type of nurses at Panti Waluya Sawahan Hospital, Malang, was the majority generation Y. The characteristics of generation Y nurses have an attitude that was needed to support the professionalism of nurses in providing nursing services, namely being confident, respectful, and optimistic. The high performance of nurses at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang can be influenced by good nurse behavior and the implementation of professional development programs.

Based on the results of this study, it can be concluded that the variable that has the most substantial influence is motivation, and the variable that has the weakest effect is leadership. In contrast, the variable that has no effect is the generic type. However, the cross-table results showed Generation X and Generation Y nurses have better performance than Generation Z nurses. It was caused Generation X and Y nurses to have advantages related to professionalism at work, such as having a competent attitude, independence, proficiency, and working under time pressure. Thus, the hospital needs to develop ways to increase nurses' motivation and study the characteristics of each type of generation related to their duties and responsibilities as a nurse.

RINGKASAN

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi
Dan Tipe Generasi Terhadap Kinerja Perawat
(Studi Di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang)**

Perawat merupakan bagian dari sumber daya manusia di rumah sakit yang memiliki tanggung jawab untuk menjaga kompetensi profesional keperawatan, sehingga diperlukan sistem evaluasi untuk menilai kinerja setiap perawat. Penilaian kinerja yang transparan dan objektif akan mampu mengidentifikasi kinerja perawat, sehingga koreksi dapat diberikan atas kinerja perawat yang dianggap belum optimal. Berdasarkan penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang tahun 2019 didapatkan informasi bahwa sebanyak 234 perawat (94%) memiliki kinerja perawat tidak sesuai artinya adalah nilai yang didapatkan mayoritas perawat tidak mencapai target yang ditetapkan. Rendahnya capaian kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang pada tahun 2019 dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan tipe generasi. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan tipe generasi terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

Penelitian ini menggunakan penerapan dari beberapa teori terdahulu yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, tipe generasi, dan kinerja. Konsep budaya organisasi menggunakan teori Robbins & Judge (2015) dan indikator penilaian budaya organisasi yang digunakan adalah falsafah Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang yang terdiri dari profesionalitas, keramahan, solidaritas, berbela rasa (empati), integritas, beretika. Konsep kepemimpinan menggunakan teori Bass & Avolio (2003) yang menyatakan bahwa terdapat 7 indikator dalam penilaian kepemimpinan yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individual consideration*, *contingen reward*, *management by exception*, dan *laissez faire leadership*. Konsep motivasi menggunakan teori Herzberg (2008) dan indikator penilaian motivasi terdiri dari dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab. Konsep tipe generasi menggunakan teori Bencsik & Machova (2016) yang mengelompokkan tipe generasi menjadi 3 yaitu generasi X, generasi Y, dan generasi Z. Konsep kinerja perawat menggunakan teori kinerja Gibson (2012) yang menyatakan bahwa faktor kinerja adalah lingkungan pekerjaan dan individu.

Jenis penelitian adalah *observasional analitik* dengan pendekatan *cross sectional* yang dilaksanakan di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang pada bulan September – Oktober 2021. Populasi dalam penelitian adalah 207 perawat pelaksana Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Besar sampel sebanyak 142 perawat pelaksana dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Instrumen penelitian pada variabel budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan tipe generasi menggunakan kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan untuk kinerja perawat menggunakan data sekunder yang

diperoleh dari Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Analisis inferensial menggunakan uji *regression logistic multinominal* digunakan untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan tipe generasi terhadap kinerja perawat.

Data karakteristik responden perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang adalah mayoritas jenis kelamin perempuan sebanyak 123 perawat (86,6%), lama bekerja mayoritas 1-10 tahun sebanyak 78 perawat (54,9%), jenjang karir perawat mayoritas PK 1 sebanyak 53 perawat (37,6%), tingkat pendidikan mayoritas D3 Keperawatan sebanyak 119 perawat (83,8%), dan unit kerja mayoritas pada unit rawat inap sebanyak 70 perawat (49,3%). Hasil penelitian di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang menunjukkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi mayoritas kategori baik sekali (42,3%), kepemimpinan kategori kurang (35,2%) lebih banyak dibandingkan kepemimpinan kategori baik (31,7%), intensitas motivasi perawat sebagian besar pada kategori sedang (33,1%) dan kategori tinggi sekali (33,1%), tipe generasi perawat mayoritas adalah tipe generasi Y (58,5%), kinerja perawat mayoritas kategori cukup (38,7%). Hasil uji statistik adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value}=0,002$, $b=1,862$); kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value}=0,001$, $b=1,884$); motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value}=0,0001$, $b=2,393$), dan tipe generasi perawat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value}=0,218$).

Pelaksanaan budaya organisasi yang baik di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang dapat dipengaruhi oleh tingginya solidaritas dan etika yang baik perawatnya. Kepemimpinan yang baik di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang dapat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin melaksanakan *inspirational motivation*, dan *contingen reward*. Tingginya intensitas motivasi perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang dapat dipengaruhi oleh inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh perawatnya. Tipe generasi perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang mayoritas adalah generasi Y. Karakteristik perawat generasi Y adalah memiliki sikap yang sangat dibutuhkan untuk mendukung profesionalitas perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yaitu percaya diri, hormat, dan optimis. Tingginya kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang dapat dipengaruhi oleh perilaku perawat yang baik dan terlaksananya program pengembangan profesi.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling kuat adalah motivasi, dan variabel yang berpengaruh paling lemah adalah kepemimpinan, sedangkan variabel yang tidak berpengaruh adalah tipe generasi. Tetapi pada hasil tabel silang menunjukkan bahwa perawat generasi X dan generasi Y memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat generasi Z karena perawat generasi X dan Y memiliki kelebihan terkait profesionalitas dalam bekerja seperti memiliki sikap kompeten, kemandirian, kemahiran, mampu bekerja dibawah tekanan waktu. Dengan demikian pihak rumah sakit perlu mengembangkan cara-cara untuk meningkatkan motivasi dari perawat, serta mempelajari karakteristik setiap tipe generasi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang perawat.

ABSTRACT

Influence of Organizational Culture, Leadership, Motivation And the Type of Generation Against Nurse Performance (Study at Panti Waluya Sawahan Hospital, Malang)

The performance of nurses is an important part of the service for the credibility of the hospital. The home manager needs to consider factors that can affect the performance of nurses. The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, leadership, motivation and type of generation on the performance of nurses at Panti Waluya Hospital, Sawahan Malang. This research is an analytic observational study with a cross sectional approach which was carried out at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang in September – October 2021. The population in the study was 207 nurses who worked at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang. The sample size is 142 nurses using proportional random sampling technique. Multinomial logistic regression test was used to analyze the effect.

The results of the research at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang showed that organizational culture had a significant effect on nurse performance (p-value = 0.002, b = 1.862); leadership has a significant effect on nurse performance (p-value=0.001, b=1.884); motivation has a significant effect on the performance of nurses (p-value = 0.0001, b = 2.393), and the type of generation of nurses does not significantly affect the performance of nurses (p-value = 0.218). The results of the cross-tabulation of the generation type show that the generation X type has better performance than the generation Y and generation Z types.

Based on the results of the study, it can be concluded that the variable that has the strongest influence on the performance of nurses is motivation. However, the results of the cross table show that Generation X and Generation Y nurses have better performance than Generation Z nurses because Generation X and Y nurses have advantages related to professionalism at work such as having a competent attitude, independence, proficiency, being able to work under time pressure. Thus, the hospital needs to develop ways to increase the motivation of nurses, as well as study the characteristics of each type of generation related to their duties and responsibilities as a nurse.

Keywords: organizational culture, leadership, motivation, generation type, nurse performance

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Tipe Generasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang)

Kinerja perawat merupakan bagian pelayanan yang penting bagi kredibilitas rumah sakit. Pihak manajerial rumah perlu mempertimbangkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan tipe generasi terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Penelitian ini merupakan penelitian *observasional analitik* dengan pendekatan *cross sectional* yang dilaksanakan di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang pada bulan September – Oktober 2021. Populasi dalam penelitian adalah 207 perawat pelaksana Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Besar sampel sebanyak 142 perawat pelaksana dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Uji *regression logistic multinominal* digunakan untuk menganalisis pengaruh.

Hasil penelitian di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value}=0,002$, $b=1,862$); kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value}=0,001$, $b=1,884$); motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value}=0,0001$, $b=2,393$), dan tipe generasi perawat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value}=0,218$). Pada hasil tabulasi silang tipe generasi menunjukkan bahwa tipe generasi X memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan tipe generasi Y dan generasi Z.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja perawat adalah motivasi. Tetapi pada hasil tabel silang menunjukkan bahwa perawat generasi X dan generasi Y memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat generasi Z karena perawat generasi X dan Y memiliki kelebihan terkait profesionalitas dalam bekerja seperti memiliki sikap kompeten, kemandirian, kemahiran, mampu bekerja dibawah tekanan waktu. Dengan demikian pihak rumah sakit perlu mengembangkan cara-cara untuk meningkatkan motivasi dari perawat, serta mempelajari karakteristik setiap tipe generasi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang perawat.

Kata kunci: budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, tipe generasi, kinerja perawat

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PRASYARAT GELAR	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
<i>SUMMARY</i>	ix
RINGKASAN	xi
<i>ABSTRACT</i>	xiii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH	xxi
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kajian Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	17
1.4 Rumusan Masalah	18
1.5 Tujuan	19
1.5.1 Tujuan Umum	19
1.5.2 Tujuan Khusus	19
1.6 Manfaat Penelitian	19
1.6.1 Manfaat Teoritis	19
1.6.2 Manfaat Praktis	20
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	 21
2.1 Budaya Organisasi	21
2.2 Kepemimpinan	32
2.3 Motivasi	38
2.4 Tipe Generasi	45
2.5 Kinerja Perawat	49
2.5 Penelitian Terdahulu	57
 BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN	 67
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	67
3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual	68
 BAB 4 METODE PENELITIAN	 69
4.1 Jenis Penelitian	69

4.2 Rancang Bangun Penelitian	69
4.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	69
4.3.1 Lokasi Penelitian.....	70
4.3.2 Waktu Penelitian	70
4.4. Populasi dan Sampel	71
4.4.1 Populasi	71
4.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan.....	72
4.4.4 Unit Analisis.....	74
4.5 Kerangka Operasional.....	75
4.6 Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Cara Pengukuran Variabel	76
4.7 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	80
4.8 Pengolahan dan Analisis Data.....	86
 BAB 5 HASIL DAN ANALISA DATA	87
5.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang	87
5.1.1 Visi, Misi, dan Nilai Dasar RSPW Malang.....	89
5.1.2 Struktur Organisasi RSPW Malang	91
5.1.3 Fasilitas Pelayanan RSPW Malang.....	92
5.2 Data Karakteristik Perawat di RSPW Malang	94
5.3 Budaya Organisasi di RSPW Malang	95
5.4 Kepemimpinan Di RSPW Malang	96
5.5 Motivasi Perawat Di RSPW Malang.....	97
5.6 Tipe Generasi Perawat Di RSPW Malang	99
5.7 Kinerja Perawat Di RSPW Malang.....	99
5.8 Analisa Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, dan Tipe Generasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSPW.....	101
 BAB 6 PEMBAHASAN.....	106
6.1 Gambaran Budaya Organisasi di RSPW Malang.....	106
6.2 Gambaran Kepemimpinan Di RSPW Malang	111
6.3 Gambaran Motivasi Perawat Di RSPW Malang.....	114
6.4 Gambaran Tipe Generasi Perawat Di RSPW Malang.....	116
6.5 Gambaran Kinerja perawat di RSPW Malang	119
6.6 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, dan Tipe Generasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSPW Malang.....	122
 BAB 7 PENUTUP	126
7.1 Kesimpulan.....	126
7.2 Saran.....	127
 DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	135

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Persentase Pencapaian Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2019-2020.....	3
Tabel 1.2	Persentase Pencapaian Indikator Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2019 (n=234)	4
Tabel 1.3	Persentase Pencapaian Indikator Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2020 (n=230)	5
Tabel 2.1	Pengelompokan Tipe Generasi	46
Tabel 2.2	Perbedaan Generasi.....	47
Tabel 2.3	<i>Generational behavioural characteristics of different age-groups</i>	48
Tabel 2.4	Pengelompokan Tipe Generasi pada Penelitian.....	49
Tabel 2.5	Penelitian yang Relevan Sebelumnya	57
Tabel 4.1	Rincian Waktu Penelitian.....	71
Tabel 4.2	Rincian Jumlah Perawat Tiap Ruangan di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang	72
Tabel 4.3	Rincian Jumlah Responden Perawat Tiap Ruangan di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.....	74
Tabel 4.4	Variabel, definisi operasional, dan pengukuran variabel penelitian	76
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi dan Kuesioner Motivasi.....	83
Tabel 4.6	Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	84
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	85
Tabel 5.1	Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan	92
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	94
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Penilaian Indikator Budaya Organisasi di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	95
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Penilaian Budaya Organisasi di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	96
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Penilaian Indikator Kepemimpinan di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	96
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Penilaian Kepemimpinan di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	97
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Penilaian Indikator Motivasi di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021.....	98
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Penilaian Motivasi Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021.....	98
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Tipe Generasi Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	99
Tabel 5.10	Distribusi Frekuensi Penilaian Indikator Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	99

Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Penilaian Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	100
Tabel 5.12 Persentase Pencapaian Indikator Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	100
Tabel 5.13 Tabulasi Silang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	101
Tabel 5.14 Tabulasi Silang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	102
Tabel 5.15 Tabulasi Silang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021.....	103
Tabel 5.16 Tabulasi Silang Pengaruh Tipe Generasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	103
Tabel 5.17 Hasil Uji Statistik Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, dan Tipe Generasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang	104

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Kerangka Kajian Masalah	9
Gambar 2.1	Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	22
Gambar 2.2	Model Level Budaya Organisasi	25
Gambar 2.3	Hierarki Kebutuhan Maslow	39
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual	67
Gambar 4.1	Kerangka Operasional	75
Gambar 5.1	Struktur Organisasi Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang	91

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Lembar Penjelasan Penelitian.....	135
Lampiran 2	<i>Informed Consent</i>	137
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian Perawat.....	138
Lampiran 4	Instrumen Penelitian Data Sekunder	144
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	145
Lampiran 6	Hasil Uji Analisis	148
Lampiran 7	Tabel Nilai <i>r Product Moment</i>	153
Lampiran 8	Surat Ijin Studi Pendahuluan	154
Lampiran 9	Surat Jawaban Ijin Studi Pendahuluan	154
Lampiran 10	Uji Laik Etik	156
Lampiran 11	Surat Ijin Penelitian	157
Lampiran 12	Surat Ijin Jawaban Penelitian	158

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

ATM	= <i>Automatic Teller Machine</i>
COVID-19	= <i>Corona Virus Disease-19</i>
CR	= <i>Contingent Reward</i>
ERG	= <i>Existence Relatedne Growth</i>
GFI	= <i>Goodness of Fit Indeks</i>
II	= <i>Idealized Influence</i>
IM	= <i>Inspirational Motivation</i>
IS	= <i>Intellectual Stimulation</i>
MBE	= <i>Management-by-Exception</i>
MBE-A	= <i>Management-by-Exception-Active</i>
MBE-P	= <i>Management-by-Exception-Pasif</i>
MLQ	= <i>Multifactor Leadership Questionnaire</i>
MRI	= <i>Magnetic Resonance Imaging</i>
PICU-NICU	= <i>Perinatal Intensive Care Unit-Neonatal Intensive Care Unit</i>
PK	= <i>Perawat Karir</i>
PPNI	= <i>Persatuan Perawat Nasional Indonesia</i>
Prof.	= <i>Profesor</i>
RI	= <i>Republik Indonesia</i>
RKZ	= <i>Rooms Katholiek Ziekenhuis</i>
RMSEA	= <i>Root Mean Square Error Approximation</i>
RS	= <i>Rumah Sakit</i>
RSUD	= <i>Rumah Sakit Umum Daerah</i>
SDM	= <i>Sumber Daya Manusia</i>
SK	= <i>Surat Keputusan</i>
SKP	= <i>Sistem Kredit Poin</i>
St.	= <i>Santa</i>
USG 4D	= <i>Ultrasonografi Empat Dimensi</i>

Daftar Istilah

<i>Et al,</i>	= <i>and others</i>
n	= <i>jumlah</i>