

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TIM KERJA, KEBAHAGIAN DAN INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI RUMAH SAKIT BUDI SETIA LANGOWAN

### *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK TEAM, HAPPINESS AND WORK INNOVATION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF BUDI SETIA LANGOWAN HOSPITAL*

Chrisela A. Mandolang<sup>1</sup>, Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>, Rita N. Taroreh<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: [1mandolangchrisela@gmail.com](mailto:1mandolangchrisela@gmail.com), [2olivnelwan@gmail.com](mailto:2olivnelwan@gmail.com), [3rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:3rita.taroreh@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit menjadi krusial dalam memastikan penyediaan layanan kesehatan yang optimal. SDM di rumah sakit tidak hanya terdiri dari dokter dan perawat, tetapi juga meliputi berbagai profesional medis dan non-medis serta staf pendukung lainnya. SDM di rumah sakit berperan langsung dalam memberikan perawatan medis dan non-medis kepada pasien. Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan sangat bergantung pada keterampilan, pengetahuan, dan komitmen SDM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, tim kerja, kebahagiaan, dan inovasi kerja terhadap kinerja organisasi di Rumah Sakit Budi Setia Langowan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keempat variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Variabel Tim Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Variabel Kebahagiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Variabel Inovasi Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rumah sakit perlu mengembangkan strategi untuk memperkuat budaya organisasi, meningkatkan sinergi tim, menciptakan kesejahteraan karyawan, dan mendorong inovasi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kebahagiaan, Inovasi Kerja, Kinerja Organisasi

**Abstract :** Human resource management (HRM) in hospitals is crucial in ensuring the provision of optimal health services. HR in hospitals does not only consist of doctors and nurses, but also includes various medical and non-medical professionals and other support staff. Human resources in hospitals play a direct role in providing medical and non-medical care to patients. The quality of health services provided is highly dependent on the skills, knowledge, and commitment of HR. This study aims to analyze the influence of organizational culture, teamwork, happiness, and work innovation on organizational performance at Budi Setia Langowan Hospital. The approach used is quantitative with survey

#### Article history

Received: Mei 2025  
Reviewed: Mei 2025  
Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 884  
Doi : prefix doi :  
10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author  
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*method and multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously the four independent variables had a significant influence on organizational performance. Organizational Culture variables partially have a positive but insignificant effect on Organizational Performance. The Work Team variable partially has a positive but insignificant effect on Organizational Performance. The Happiness variable partially has a positive and significant effect on Organizational Performance. The implications of this study indicate that hospital management needs to develop strategies to strengthen organizational culture, improve team synergy, create employee well-being, and encourage innovation to improve overall organizational performance.*

**Keywords:** Organizational Culture, Work Team, Happiness, Work Innovation, Organizational Performance

## PENDAHALUAN

### Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit menjadi krusial dalam memastikan penyediaan layanan kesehatan yang optimal. SDM di rumah sakit tidak hanya terdiri dari dokter dan perawat, tetapi juga meliputi berbagai profesional medis dan non-medis serta staf pendukung lainnya. SDM di rumah sakit berperan langsung dalam memberikan perawatan medis dan non-medis kepada pasien. Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan sangat bergantung pada keterampilan, pengetahuan, dan komitmen SDM.

Kinerja organisasi merupakan hasil akhir dari aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya. Ini mencakup bagaimana organisasi menggunakan sumber daya dan menjalankan proses untuk menghasilkan output yang diharapkan. Menurut Erlina (2018) kinerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang ada. Kinerja organisasi juga sebagai "hasil dari penerapan strategi yang efektif dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan umum yang telah dikuasai kelompok untuk menyelesaikan masalah tersebut melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sukses. Pola ini memungkinkan organisasi dianggap akurat, diselidiki, dan dilihat oleh calon peserta baru sebagai pendekatan dan berguna untuk memikirkan dan memahami organisasi. Budaya organisasi adalah kunci utama dalam menentukan kinerja organisasi. Karena budaya organisasi membentuk pola asumsi yang diterima secara bersama dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memecahkan masalah. Budaya yang kuat dan sesuai dengan strategi organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Tim kerja memegang peran penting untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu. Tim kerja yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi. Tim yang memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan bersama dan berfungsi dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan penyelesaian masalah, yang berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik. Variabel tim kerja dalam mengacu pada berbagai aspek yang memengaruhi cara kerja dan dinamika kelompok yang bersama berfungsi untuk mencapai tujuan dalam layanan kesehatan. Adapun penerapan yang diterapkan pada rumah sakit setia budi berupa kolaborasi dan komunikasi yang terbuka antara anggota tim dalam penanganan pasien. manajemen konflik juga membantu tim kerja dalam lingkungan

rumah sakit unruk mengelola konflik secara efektif dan menemukan solusi yang menguntungkan semua pihak.

Seligman (2022) Menggambarkan kebahagiaan sebagai "perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan oleh berbagai bentuk kesejahteraan yang meliputi kedamaian, keterlibatan, pencapaian, dan hubungan positif dengan orang lain". Karyawan yang bahagia cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien. Mereka mungkin lebih sabar, perhatian, dan responsif terhadap kebutuhan pasien, yang berkontribusi pada pengalaman pasien yang lebih positif.

Tushman & O'Reilly (2021) Menggambarkan inovasi kerja sebagai "penciptaan dan implementasi ide-ide baru oleh individu yang bekerja secara samasama atau terpisah dalam upaya untuk memperbaiki produk, layanan, atau proses organisasi." Inovasi mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru untuk meningkatkan layanan atau proses di rumah sakit. Kolaborasi antar tim untuk mengembangkan ide-ide inovatif juga dapat memperkuat iklim kerja yang positif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan terdapat pertanyaan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kebahagiaan dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan dan dapat disimpulkan sebagai berikut, yang pertama adanya kehadiran fisik dalam melayani pasien setiap waktu dan saat dibutuhkan dan semua karyawan telah diatur waktu atau stf untuk melayani pasien , yang kedua dokter melakukan kunjungan kepada pasien rawat inap sesuai waktu yang telah dijadwalkan dan jika ada keluhan dan pasien pasien maka perawata jaga bisa menghubungi dokter yang bertanggung jawab pada pasien tersebut, dan ada juga dokter yang melakukan kunjungan pemeriksaan terlambat hadir dikarenakan harus menyelesaikan tugas pelayanan poliklinik di rumah maupun di rumah sakit lain, dan yang terakhir setiap tenaga medis di lengkapi dengan tanda pengenal dengan menggunakan pakaian dinas atau seragam serta id card.

Berdasarkan paragraph diatas, peneliti merasa penting untuk mengungkap lebih tentang hal tersebut dan lakukan penelitian menggunakan judul. **"Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kebahagiaan dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan"**.

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latarrbelakang masalah di atas, maka penelitiannini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kebahagiaan dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kebahagiaan terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Inovasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Kretner (2021) Hal ini menunjukkan budaya organisasi adalah kumpulan asumsi implisit yang dianut oleh suatu kelompok untuk membentuk cara mereka memandang, merasakan, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan di sekitarnya. Budaya dapat didefinisikan sebagai

penjelasan, informasi, komunikasi, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang sesuai dalam situasi atau lingkungan tertentu.

## Tim Kerja

Steven L. McShane (dalam supriyanto dan Faisal 2021) tim kerja adalah kelompok yang berisi dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling memengaruhi satu sama lain, saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama yang sesuai visi misi organisasi.

## Kebahagiaan

Seligman (2022) Menggambarkan kebahagiaan sebagai "perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan oleh berbagai bentuk kesejahteraan yang meliputi kedamaian, keterlibatan, pencapaian, dan hubungan positif dengan orang lain".

## Inovasi Kerja

Rogers (2022:23) mengklaim bahwa suatu ide, topik yang berguna, teknik, atau kebiasaan, barang manufaktur yang dirasakan atau dialami sebagai sesuatu hal baru atau sekelompok orang (masyarakat). Hermawan, (2021) Inovasi merupakan suatu penemuan baru yang berbeda dengan penemuan-penemuan sebelumnya, yaitu berupa konsep-konsep dan gagasan-gagasan yang dapat dikembangkan dan dipraktikkan untuk menghasilkan hasil yang positif.

## Kinerja Organisasi

Robinson dan Judge (2022) Kinerja organisasi adalah hasil akhir dari aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya. Ini mencakup bagaimana organisasi menggunakan sumber daya dan menjalankan proses untuk menghasilkan output yang diharapkan.

## Penelitian Terdahulu

### - Penelitian Nelwan dan Uhing (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada pt. Massindo sinar pratama tbk manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. Massindo sinar pratama tbk manado, secara parsial pengalaman kerja dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. Massindo sinar pratama tbk manado. Sedangkan secara simultan kompensasi, pengalaman kerja dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. Massindo pratama tbk manado.

### - Penelitian Saputra dan Zismawati (2024)

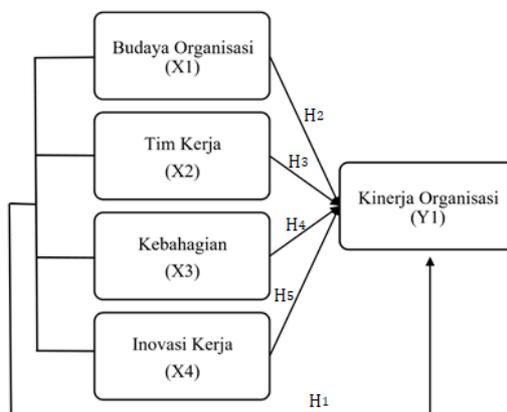
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel tim kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### - Penelitian Richard Kending, Riane Johnly Pio dan Wehelmina Rumawas 2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak demikian halnya dengan inovasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi terbukti sangat berperan dalam menciptakan situasi kerja yang diinginkan karyawan sehingga bisa mempengaruhi kualitas kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. Secara bersama-sama, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir Model Penelitian**  
(Sumber : Olah Data, 2024)

## Hipotesis

H<sub>1</sub> : Diduga Budaya organisasi, Tim Kerja, Kebahagiaan, Inovasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi

H<sub>2</sub> : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi

H<sub>3</sub> : Diduga Tim Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi

H<sub>4</sub> : Diduga Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi

H<sub>5</sub> : Diduga Inovasi Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Menurut Sahir (2021:13), pendekatan kuantitatif adalah penelitian untuk mengolah data dengan menggunakan alat statistik sehingga data dan hasil yang diperoleh dalam bentuk angka-angka. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:65), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2020:80) menyebutkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dilibatkan didalam penelitian ini ialah karyawan dan staf medis yang berjumlah 175 orang. Menurut Sahir (2021) yang dikatakan sebagai sampel yaitu semua objek yang akan diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 64 pegawai jika dibulatkan. Hal ini dilakukan agar dapat mempermudah dalam proses pengelolaan data. Penelitian ini akan memanfaatkan teknik non probability sampling dengan penentuan sampel accidental sampling. Non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama pada tiap unsur atau anggota populasi pada saat akan diputuskan sebagai sampel (Sugiyono, 2020:84).

Accidental sampling ialah metode atau teknik pemilihan sampel yang dimana pengambilan sampelnya secara acak berdasarkan orang-orang yang tanpa sengaja bertemu dengan peneliti.

## Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dibutuhkan peneliti untuk proses penelitian yakni menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari sumber asli tanpa intervensi atau campur tangan orang lain. Data primer merupakan sumber data yang dikumpulkan secara langsung kepada pengumpul data, Sugiyono (2020:213). Tujuan dari data primer adalah untuk mendapatkan respons terhadap pernyataan dalam penelitian. Sumber data primer yang dibutuhkan dalam studi ini akan didapatkan secara langsung lewat pembagian kuisisioner atau angket ke objek penelitian, yaitu Rumah Sakit Budi Setia Langowan.

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti memakai teknik pengumpulan data melalui kuisisioner yang dimana kuisisioner akan disebar kepada responden yang memenuhi kriteria sebagai responden penelitian. Penyebaran kuisisioner dilakukan melalui *Google Form* kepada responden. Untuk mengukur pernyataan atas jawaban dari kuisisioner menggunakan skala *Likert* modifikasi 5 point dimana penelitian ini memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Priadana dan Sunarsih 2021:180).

## Pengujian Instrumen Penelitian

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Zahriyah et al. (2021:114), uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen mampu mengukur variabel yang diinginkan secara tepat. Instrumen dengan validitas tinggi dianggap mampu mewakili variabel penelitian, sedangkan validitas rendah menunjukkan ketidaktepatan pengukuran. Untuk dapat menghitung suatu angket atau kuisisioner yang merupakan indikator dari konstruk/variabel dapat digunakan alat uji reliabilitas. Angket atau kuisisioner dinyatakan reliabel atau teruji ketika jawaban dari narasumber akan pernyataan yang diberikan adalah stabil/konstan secara terus-menerus. Alat ukur instrumen dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya (Dewi, 2020:2).

## Pengujian Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021:196). Dalam pengambilan keputusan uji normalitas, ketika data mengikuti grafis histogram atau arah garis diagonalnya dan menyebar disekeliling garis diagonal, maka distribusi normal ditunjukkan dan model regresinya memenuhi anggapan sementara normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bisa dilihat melalui besaran Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Tolerance dapat menilai variabel independen tertentu yang tidak bisa diuraikan variabel independen yang lain. Ghozali (2021:157) menyebutkan uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui atau menguji apakah model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas).

## Uji Heteroskedastisitas

Disebut heteroskedastisitas ketika bentuk atau varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan residual yang lain itu berlainan juga sebaliknya, apabila tetap maka disebut homoskedastisitas. Ghozali, (2021:178) mengatakan tujuan dari uji heteroskedastisitas yakni untuk membuktikan jika dalam model regresi terjadi perbedaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2020: 275), analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya). Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, Regresi Linier Berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Organisasi

$\alpha$  = Konstanta

B1 : Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi

X1= Budaya Organisasi

B2 : Koefisien regresi variabel Tim Kerja

X2 = Tim Kerja

B3 : Koefisien regresi variabel Kebahagiaan

X3 = Kebahagiaan

B4 : Koefisien regresi variabel Inovasi Kerja

X4 = Inovasi Kerja

E = Error

## Pengujian Hipotesis

### Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2021:98), uji F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

### Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2021:179), uji parsial (t-test) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Dalam pengujian ini, digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

### Uji Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk menggambarkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) berfungsi untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Semakin mendekati satu nilai R<sup>2</sup>, semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai R<sup>2</sup> yang kecil menunjukkan pengaruh yang lemah (Ghozali, 2021:97).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Pengujian Instrumen Penelitian**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

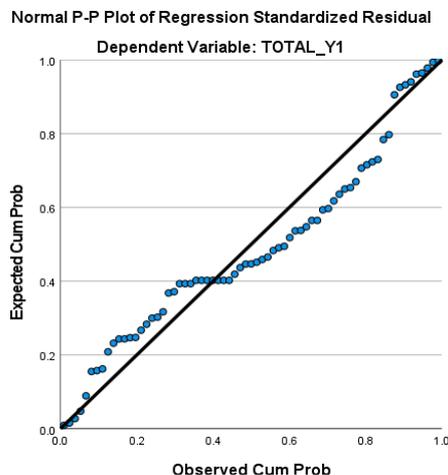
**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Budaya Organisasi	X <sub>1.1</sub>	0,856	<,001	Valid	0,867	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,871	<,001	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,883	<,001	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,772	<,001	Valid		
Tim Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,868	<,001	Valid	0,839	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,811	<,001	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,846	<,001	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,761	<,001	Valid		
Kebahagiaan	X <sub>3.1</sub>	0,800	<,001	Valid	0,820	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,873	<,001	Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0,896	<,001	Valid		
Inovasi Kerja	X <sub>4.1</sub>	0,887	<,001	Valid	0,874	Reliabel
	X <sub>4.2</sub>	0,857	<,001	Valid		
	X <sub>4.3</sub>	0,856	<,001	Valid		
	X <sub>4.4</sub>	0,809	<,001	Valid		
Kinerja Organisasi	Y <sub>1.1</sub>	0,901	<,001	Valid	0,876	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,920	<,001	Valid		
	Y <sub>1.3</sub>	0,867	<,001	Valid		

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari rtabel yaitu 0,244 serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga item-item variabel yang diukur dalam penelitian ini dinyatakan valid sebagai alat ukur dan pada Tabel 1 juga menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,06 pada seluruh instrumen variabel sehingga item-item variabel pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

**Pengujian Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**  
 (Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian normal *probability plot* pada gambar 2 di atas menunjukkan hasil Uji Normalitas yang terdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

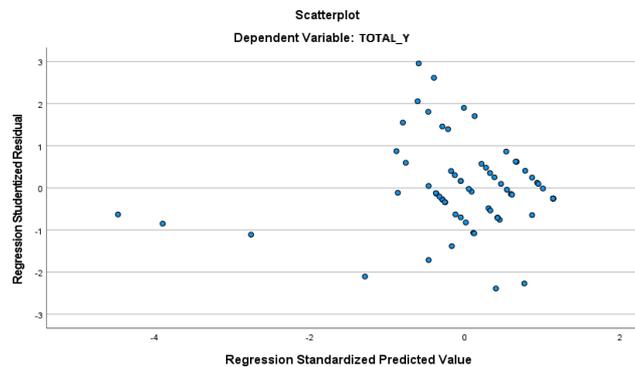
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,247	4.050	Non Multikolinearitas
Tim Kerja	0,356	2.811	Non Multikolinearitas
Kebahagiaan	0,350	2.859	Non Multikolinearitas
Inovasi Kerja	0,229	4.363	Non Multikolinearitas

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan hasil dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* masing-masing variabel independen yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen yang kurang dari 10.

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan Gambar 3, *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.425	.872		.488	.627
Budaya Organisasi	.136	.097	.169	1.408	.164
Tim Kerja	.077	.078	.099	.991	.326
Kebahagiaan	.494	.101	.492	4.878	.001

Inovasi Kerja	.159	.099	.200	1.60	.114
				3	

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 3 diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,425 + 0,136_1 + 0,077X_2 + 0,494X_3 + 0,159X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan model regresi yang telah diperoleh maka interpretasinya yaitu sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,425 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika nilai variabel Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kebahagiaan, Inovasi Kerja adalah 0 maka Kinerja Organisasi (Y) akan tetap diperoleh sebesar 0,425 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,136 dengan nilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Budaya Organisasi (X1) akan meningkatkan Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,136 satuan. Meskipun nilai t positif, variabel Budaya Organisasi tidak memenuhi kriteria signifikansi karena nilai p value lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan positif, pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik.
3. Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) variabel Tim Kerja (X2) sebesar 0,077 dengan nilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Tim Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,077 satuan. Meskipun nilai t positif variabel Tim Kerja tidak memenuhi kriteria signifikansi karena nilai p value lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan positif, pengaruh variabel Tim Kerja terhadap Kinerja Organisasi tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik.
4. Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) variabel Kebahagiaan (X3) sebesar 0,494 dengan nilai positif. Artinya variabel Kebahagiaan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,494 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kebahagiaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.
5. Koefisien regresi ( $\beta_4$ ) variabel Inovasi Kerja (X4) sebesar 0,159 dengan nilai positif, yang artinya bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Inovasi Kerja (X4) akan meningkatkan Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,159 satuan. Meskipun nilai t positif variabel Inovasi Kerja tidak memenuhi kriteria signifikansi karena nilai p value lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan positif, pengaruh variabel Inovasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik.

## Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.566	4	73.542	54.228	<0,001 <sup>b</sup>
	Residual	86.912	64	1.358		
	Total	381.478	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja, Kebahagiaan, Tim Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Fhitung sebesar 54,228 dengan Ftabel sebesar 1,669. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $54,228 > 1,669$ ) dan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, tim kerja, kebahagiaan, dan inovasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y). Dengan demikian,  $H_0$  (hipotesis nol) ditolak dan  $H_1$  (hipotesis alternatif) diterima.

## Uji t ( Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.425	.872		.488	.627
Budaya Organisasi	.136	.097	.169	1.408	.164
Tim Kerja	.077	.078	.099	.991	.326
Kebahagiaan	.494	.101	.492	4.878	.001
Inovasi Kerja	.159	.099	.200	1.603	.114

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Untuk menguji pengaruh terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara satu per satu atau parsial maka dapat dilakukan dengan uji t. Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dikarenakan tingkat signifikan sebesar  $0,164 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi bukan merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Organisasi pada pegawai Rumah Sakit Budi Setia Langowan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
2. Variabel Tim Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dikarenakan tingkat signifikan sebesar  $0,326 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Tim Kerja bukan merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Organisasi di RS Budi Setia Langowan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.
3. Variabel Kebahagiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dikarenakan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kebahagiaan merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Organisasi di RS Budi Setia Langowan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.
4. Variabel Inovasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dikarenakan tingkat signifikan sebesar  $0,114 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Inovasi Kerja bukan merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Organisasi di Rumah Sakit Budi Setia Langowan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima.

## Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.758	1.16533

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Iklim Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Inovasi Kerja, Kebahagiaan, Tim Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0,879 artinya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,772. Hal ini berarti pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) Tim Kerja (X2) Kebahagiaan (X3), Inovasi Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) adalah sebesar 77,2 % yang paling dominan dan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kebahagiaan, dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Pengaruh Budaya Kerja, Tim Kerja, Kebahagiaan dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi yang di Rumah sakit Budi Setia Langowan. Budaya yang baik, yang mencakup nilai-nilai seperti kerjasama, komunikasi yang terbuka, serta fokus pada pelayanan pasien, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan medis serta administrasi yang lebih efisien. Tim kerja yang solid dan terorganisir dengan baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja rumah sakit. Penelitian ini menunjukkan bahwa kolaborasi antar anggota tim, baik itu antar dokter, perawat, maupun staf administrasi, meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Karyawan Rumah Sakit Budi Setia Langowan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih termotivasi, dan lebih produktif. Sebaliknya, ketidakbahagiaan di tempat kerja dapat menurunkan kualitas pelayanan, meningkatkan angka ketidakhadiran, dan memperburuk retensi karyawan. Inovasi kerja, baik dalam hal proses maupun teknologi, memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja rumah sakit. Rumah sakit yang mengadopsi teknologi baru, baik dalam hal administrasi maupun pelayanan medis, dapat meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat diagnosa, serta mengurangi biaya. Artinya kombinasi dari faktor-faktor internal dan eksternal seperti Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kebahagiaan dan Inovasi berperan penting dalam mencapai Kinerja Organisasi yang maksimal. Oleh karena itu, penting bagi Rumah Sakit Budi Setia Langowan untuk mendukung pengembangan Budaya Organisasi Tim kerja, Kebahagiaan Karyawan sekaligus Inovasi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan Kualitas Kinerja Organisasi secara keseluruhan.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan penelitian Budaya Organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja organisasi di Rumah Sakit Budi Setia Langowan, Ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luluh Abdilah (2022) di Kadin Provinsi Jawa Barat dengan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Kenapa penelitian ini memiliki dua hasil yang berbeda, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perbedaan tersebut meskipun keduanya menunjukkan pengaruh positif, namun hanya salah satunya yang signifikan. Terkait dengan perbedaan hasil penelitian antara Rumah Sakit Budi Setia Langowan dan di Kadin Provinsi Jawa Barat, perbedaan yang terjadi di karnakan Rumah sakit Budi Setia Langowan dan Kadim Provinsi

Jawa Barat mungkin memiliki struktur dan karakteristik yang berbeda. Rumah Sakit Budi Setia Langowan sebagai institusi pelayanan kesehatan mungkin memiliki Budaya Organisasi yang lebih terfokus pada pelayanan dan kualitas kesehatan, sedangkan di kantor Kadim Provinsi Jawa Barat yang lebih berfokus pada administrasi pemerintahan dan kebijakan publik bisa memiliki budaya organisasi yang berbeda, lebih berfokus pada birokrasi dan kinerja administratif. Dan faktor lingkungan eksternal yang memengaruhi kedua organisasi juga bisa berbeda, Rumah Budi Setia Langowan mungkin menghadapi tantangan lebih besar dalam hal pembiayaan dan sumber daya manusia di sektor kesehatan, sedangkan kantor Kadim Provinsi Jawa Barat mungkin lebih stabil dari segi kebijakan dan pendanaan, yang membuat pengaruh budaya organisasi lebih signifikan di sana. Dengan memperhatikan dan membentuk budaya organisasi yang tepat, Rumah Sakit Budi Setia Langowan bisa meningkatkan kinerja secara keseluruhan, baik dalam aspek pelayanan kesehatan maupun manajerial.

## **Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Organisasi**

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Organisasi di Rumah Sakit Budi Setia Langowan, memiliki dampak yang positif tapi tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi rumah sakit. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Dodo Mulia Saputra & Zusmawati (2024) di karenakan Tim Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi karyawan pada PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat. Perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan di Rumah Sakit Budi Setia Langowan, sementara di PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat pengaruhnya positif dan signifikan, kenapa bisa terjadi karena di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah perbedaan jenis organisasi dan tujuan, Rumah Sakit Budi Setia Langowan adalah rumah sakit yang berfokus pada pelayanan kesehatan, yang mungkin memiliki struktur tim yang lebih kompleks dan terfragmentasi. Tim kerja di rumah sakit sering kali terdiri dari berbagai disiplin ilmu yang mungkin tidak selalu bekerja dengan pendekatan yang sama. Selain itu, pengukuran kinerja di sektor kesehatan seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti regulasi pemerintah, sumber daya terbatas, atau perbedaan orientasi antar tim. PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat, sebagai pabrik kelapa sawit, lebih mungkin memiliki struktur tim yang lebih terfokus pada produksi dan efisiensi. Tim di sektor industri seringkali memiliki tujuan yang lebih jelas dan terukur (misalnya, volume produksi atau kualitas produk), sehingga hubungan antara tim kerja dan kinerja lebih mudah diukur dan lebih langsung pengaruhnya. Dan juga tingkat kolaborasi dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian contohnya di Rumah Sakit Budi Setia Langowan, kolaborasi antar tim bisa lebih terbagi-bagi berdasarkan spesialisasi medis (dokter, perawat, administrasi), yang bisa mengurangi intensitas kerjasama dan koordinasi antar bagian. Ini dapat menyebabkan pengaruh tim kerja terhadap kinerja tidak langsung atau tidak signifikan meskipun ada kecenderungan positif. Dibandingkan dengan di PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat, tim lebih terfokus pada tugas-tugas produksi dengan tujuan yang lebih seragam dan bisa lebih terkoordinasi dengan baik. Pengaruh tim kerja terhadap kinerja di pabrik kelapa sawit mungkin lebih mudah terlihat karena kinerja dapat diukur lebih konkret dan langsung.

## **Pengaruh Kebahagiaan terhadap Kinerja Organisasi**

Hasil dari uji t (parsial) variabel Kebahagiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pegawai Rumah Sakit Budi Setia Langowan. Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kebahagiaan terhadap kinerja organisasi pegawai di Rumah Sakit Budi Setia Langowan, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan pegawai memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan di karenakan kebahagiaan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan penuh semangat.

Kebahagiaan yang dirasakan pegawai dapat memperkuat rasa tanggung jawab mereka terhadap tugas dan meningkatkan dedikasi mereka dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Weny, Olivia S. Nelwan (2023), menunjukkan bahwa Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini memiliki kesamaan untuk peningkatan kualitas layanan karena pegawai yang bahagia cenderung lebih ramah dan berorientasi pada kepuasan pasien. Kepuasan kerja yang tinggi akan berkontribusi pada sikap positif dalam memberikan layanan kepada pasien, yang akan berpengaruh langsung pada kualitas pelayanan yang diterima oleh pasien.

## **Pengaruh Inovasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi**

Berdasarkan penelitian Inovasi Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi di Rumah Sakit Budi Setia Langowan, Ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Arief Fajri Muharram (2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Inovasi Kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi dan memberikan dampak positif. Kenapa perbedaan ini bisa terjadi karena pengukuran kinerja, di Rumah Sakit Budi Setia Langowan pengukuran kinerja bisa lebih kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti peraturan kesehatan pemerintah, tekanan dari pasien dan keluarga, serta keterbatasan fasilitas medis. Hal ini bisa membuat sulit untuk secara langsung mengaitkan inovasi kerja dengan kinerja organisasi, apalagi jika kinerja diukur dengan indikator yang lebih sulit dicapai atau kurang terdefinisi dengan jelas. Dibandingkan dengan di SMA Negeri 22 Palembang, kinerja guru lebih mudah diukur melalui indikator yang jelas, seperti hasil ujian siswa, partisipasi dalam kegiatan pendidikan, atau penerimaan teknologi baru dalam pengajaran. Inovasi yang diterapkan di sekolah lebih langsung berhubungan dengan peningkatan efektivitas mengajar, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja guru lebih mudah terlihat dan lebih signifikan. Perbedaan pengaruh inovasi kerja terhadap kinerja organisasi di kedua tempat tersebut kemungkinan besar disebabkan oleh konteks yang berbeda dalam hal jenis organisasi, budaya organisasi, cara pengukuran kinerja, kesiapan SDM, serta jenis inovasi yang diterapkan. Rumah sakit Budi Setia Langowan, dengan kompleksitas dan tantangan di sektor kesehatan, mungkin memerlukan waktu lebih lama untuk merasakan dampak inovasi secara signifikan, sementara di SMA Negeri 22 Palembang, sektor pendidikan yang lebih terfokus pada pengajaran memungkinkan inovasi untuk diterapkan dan mempengaruhi kinerja dengan cara yang lebih langsung dan signifikan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari analisis hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kebahagiaan dan Inovasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan
3. Tim Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan
4. Kebahagiaan secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan
5. Inovasi Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Budi Setia Langowan

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, adapun saran sebagai berikut:

Rumah Sakit Budi Setia Langowan harus terus memperkuat budaya organisasi yang positif dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi antar karyawan, serta memberikan penghargaan bagi yang berprestasi. Dengan adanya tim yang solid dan memiliki komunikasi yang baik akan lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. RSUD Budi Setia Langowan perlu memperhatikan aspek kesejahteraan, baik dalam hal fisik maupun psikologis, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan diri secara pribadi dan profesional. RSUD Budi Setia Langowan juga harus mendorong setiap anggota tim untuk berinovasi dan berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah dan meningkatkan pelayanan. Dengan menerapkan saran-saran ini, RSUD Budi Setia Langowan dapat lebih mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih baik, memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah kurniawan, L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 337-340. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71>
- Arief Fajri Muharram, Riri Hanifa, Noprian, Rikkie Dekas, & Denyus Mardoni. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 22 Palembang Pada Era Pendidikan 4.0. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, 3(2), 607-626.
- Astri Dwi Andriani, Asep Mulyana, I Gde Dhika Widarnandana, Aris Armunanto, Imas Sumiati, Leni Susanti, Leonita Siwiyanti, Qomarotun Nurlaila, Dheni Dwi Pangestuti, & Irra Chrisyanti Dewi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Fera Yunita & Anisa Rizki Prasasti, Eds.)*. CV. Tohar Media.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Undip.
- Joko Supriyanto, & Ahmad Faisal. (2021). Pengaruh Tim Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. 10(1), 61.
- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2023). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 105-117.
- Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 395-404.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Saputra, D. M., & Zusmawati, Z. (2024). Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 340-350.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Weny, Olivia S. Nelwan, & Genita G. Lumintang. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kebahagiaan Dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Sulawesi Utara. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 11(1), 384-394.
- Zahriyah, A. et al. (2021) *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan Spss*. Jawa Timur: Mandalapress