

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TUGUREJO SEMARANG

MISBACHUL MUNIR

Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Jl. Nakula I No.5-11, Semarang

bach_crab@yahoo.com

ABSTRACT

The success of a business organization ABSTRACTION was strongly influenced by the performance of its employees. Any organization or company will always attempt to improve the performance of employees, employee performance is urgently needed to improve the productivity of its employees, so that work with the expectation of what the company's goals will be achieved. Various means will be pursued to improve the performance of employees, some factors that can increase the performance of employees, such as work motivation, job satisfaction, organizational culture and leadership. The object of the research is the PROVINCIAL HOSPITAL employees Tugurejo Semarang. This is because some employees indicated by its performance decline. that can be seen from the declining productivity of employees in work. The purpose of this study was to analyze the influence of work motivation, job satisfaction, organizational culture and leadership in HOSPITALS either partially Tugurejo Semarang or simultaneous.

Population and sample the study are all employees in the PROVINCIAL HOSPITAL Tugurejo totaling 100 people. Sampling technique is used is to use the method of census. The data type is primary. The method of data collection using the questionnaire and analysis techniques used are multiple regression.

The results of the analysis using SPSS Version 16 shows that: work motivation, job satisfaction, organizational culture and leadership, are positive and significant effect on performance of employees
Keywords: work Motivation, job satisfaction, organizational culture and leadership.

PENDAHULUAN

Dewasa ini peranan dan perkembangan sektor jasa menjadi sangat berarti dan hampir tidak mungkin lagi bagi kita untuk menghindarinya. Salah satu jasa pelayanan yang penting bagi masyarakat adalah jasa pelayanan kesehatan. Dengan demikian meningkatnya pengetahuan dan pendidikan masyarakat, maka masyarakat semakin menyadari arti pentingnya kesehatan. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya

mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Peran strategis ini didapat karena Rumah Sakit adalah fasilitas kesehatan yang padat teknologi dan padat pakar. Peran tersebut semakin menonjol mengingat timbulnya perubahan-perubahan epidemiologi penyakit, perubahan struktur demografis, perkembangan IPTEK, perubahan struktur sosio ekonomi masyarakat dan pelayanan yang lebih berkualitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah

Sakit mutlak harus diperhatikan. Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan, terlebih dahulu harus diketahui apakah pelayanan yang telah diberikan kepada pasien/pelanggan selama ini telah sesuai dengan harapan pasien atau belum.

Untuk menghadapi persaingan, perusahaan diharapkan untuk melakukan serangkaian strategi untuk dapat terus meningkatkan Untuk menghadapi persaingan, perusahaan diharapkan untuk melakukan serangkaian strategi untuk dapat terus kualitas perusahaan yang sesuai dengan keinginan. Di dalam suatu perusahaan, pengelolaan sumber daya dengan baik juga sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan, karena dengan buruknya sumber daya yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sumber daya yang baik akan mempercepat laju pertumbuhan perusahaan tersebut (Soesilo, 2010).

Saat ini, karyawan Rumah Sakit memegang peranan penting, apalagi dalam fase perkembangan ilmu kedokteran mulai berkembang. Oleh karena itu, sumber daya manusia/ karyawan suatu Rumah Sakit merupakan asset yang penting sekaligus berperan besar dalam pelayanan Rumah Sakit. Demi mempertahankan eksistensi dan reputasi baik yang sudah terjalin lama masih diperlukan sikap kerjasama, saling tergantung, dan saling menghormati profesi antar karyawan Rumah Sakit dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang merupakan Rumah sakit Kelas B milik pemerintah Kota Semarang. Rumah Sakit ini terletak pada ruas jalur utama Semarang – Jakarta yang merupakan jalur utama pantai utara Jawa antara Semarang-Kendal, tepatnya pada jalan Raya Tugurejo Semarang. Rumah Sakit ini

melayani masyarakat kota Semarang dan sekitarnya.

Pada Pasal 10 Rumah sakit Umum Kelas B harus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medic paling sedikit 4 (empat) Pelayanan Medik spesialis Dasar, 4 (empat) pelayanan spesialis Penunjang Medik, 8 (delapan) Pelayanan Medik spesialis Lainnya dan 2 (dua) pelayanan Medik Subspesialis dasar. Kriteria, fasilitas dan kemampuan Rumah Sakit umum kelas B sebagaimana dimaksud.

Pada ayat (1) meliputi Pelayanan Medik Umum, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Medik spesialis dasar, pelayanan spesialis penunjang medik, pelayanan medik, spesialis lain, pelayanan medik spesialis gigi mulut, pelayanan medic subspecialis, Pelayanan Keperawatan dan kebidanan pelayanan penunjang klinik dan pelayanan penunjang non klinik. Pelayanan medic umum terdiri dari pelayanan medik dasar, pelayanan medic gigi, mulut dan pelayanan kesehatan ibu anak / keluarga berencana. Pelayanan gawat darurat harus dapat memberikan pelayanan gawat darurat 24jam dan 7 (tujuh) hari seminggu dengan kemampuan melakukan pemeriksaan awal kasus-kasus gawat darurat, melakukan resusitasi dan stabilisasi sesuai dengan standar. Pelayanan medik spesialis dasar terdiri dari pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah, obstetric dan ginekologi. Pelayanan spesialis penunjang medic terdiri dari pelayanan anesthesiologi, radiologi, rehabilitasi medik dan patologi klinik.

Pelayanan medic spesialis lain sekurang-kurangnya 8 (delapan) dari 13 (tiga belas) pelayanan mata, telinga, hidung, tenggorokan, syaraf, jantung, dan pembuluh darah, kulit dan kelamin, kedokteran jiwa, paru, ortopedi, urologi, bedah syaraf, bedah plastic dan kedokteran forensik. Pelayanan medic spesialis gigi mulut terdiri dari

pelayanan bedah mulut, konservasi/endodonsi dan periodonti.

Pelayanan keperawatan dan kebidanan terdiri dari pelayanan asuhan keperawatan dan asuhan kebidanan. Pelayanan medic subspecialis 2 (dua) dari 4 (empat) subspecialis dasar meliputi : bedah, penyakit dalam, kesehatan anak, obstetric dan ginekologi. Pelayanan penunjang klinik terdiri dari perawat intensif, pelayanan darah, gizi, farmasi, sterilitasi instrument dan rekam medik. Pelayanan penunjang non klinik terdiri dari pelayanan laundry/linen, jasa boga dapur, teknik dan pemeliharaan fasilitas, pengelolaan limbah, gudang, ambulance, komunikasi, pemulasaraan jenazah, pemadam kebakaran, pengelolaan gas medic dan penampungan air bersih.

Pada pasal 13 Administrasi dan manajemen terdiri dari struktur organisasi dan tata laksana struktur organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas kepala rumah sakit atau direktur rumah sakit, unsure pelayanan medis, unsur keperawatan, unsur penunjang medis, komite medis, satuan pemeriksaan internal, serta administrasi umum dan keuangan. Tata laksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tatalaksana organisasi, standar pelayanan, standar operasional prosedur (SPO), Sistem Informasi Manajemen

Dilihat dari latar belakang masalah di atas, bisa diketahui bahwa pentingnya meningkatkan kinerja karyawan pada suatu

perusahaan, maka manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, Diantaranya budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi. Dapat diketahui bahwa sering adanya pergantian suatu kepemimpinan atau kepala bagian yang menjadi suatu contoh ataupun panutan merupakan faktor utama yang menjadi alasan mengapa karyawan RSUD Tugurejo Semarang kurang bisa memaksimalkan kinerjanya tersebut, sehingga menyebabkan terjadinya penurunan.

Dari uraian di atas, maka judul yang saya pilih adalah *"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Tugurejo Semarang"*

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dibahas diatas, maka dirumuskan suatu permasalahan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Tugurejo Semarang?
2. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Tugurejo Semarang?
3. Bagaimana pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Tugurejo Semarang?
4. Bagaimana pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Tugurejo Semarang?

dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Dessler,2004). Menurut Mondy (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia

organisasi. Sedangkan menurut Faustino (2003) Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sumber Daya Manusia (SDM)

Kinerja Karyawan

Pengertian dan Teori Kinerja Karyawan

Suntoro dalam Pabundu (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Pabundu (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari definisi kinerja diatas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari (Pabundu, 2006):

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan seperti, motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi pegawai. Terhadap kinerja seseorang harus dilakukan suatu penilaian kinerja agar merasa dihargai. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut terhadap karyawan. Terdapat beberapa metode untuk menilai kinerja dalam Mathis dan Jackson (2006):

merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Jadi secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola Sumber Daya Manusia.

Metode Penilaian Kategori (Skala Penilaian Grafis, *Checklist*)

Skala penilaian grafis adalah Skala yang memungkinkan penilai untuk menandai kinerja karyawan pada rangkaian kesatuan. *Checklist* adalah alat penilaian kinerja yang menggunakan daftar pernyataan atau kata-kata yang diberi tanda oleh penilai.

Metode Komparatif (Penentuan Peringkat, Distribusi Paksa)

Dengan metode Penentuan Peringkat (*ranking*), kinerja semua karyawan diurutkan dari yang tertinggi sampai yang terendah. Distribusi Paksa adalah teknik untuk mendistribusikan penilaian yang dapat dihasilkan dengan metode apapun. Tetapi, hal ini membutuhkan perbandingan di antara orang-orang dalam kelompok kerja yang dinilai.

Metode Perilaku / Tujuan (Pendekatan Penilaian Perilaku, Manajemen Berdasarkan Tujuan (*Management by Objective — MBO*))

Pendekatan penilaian perilaku adalah metode yang lebih berusaha untuk menilai perilaku karyawan dibandingkan karakteristik yang lainnya. Manajemen Berdasarkan Tujuan (*Management by Objective — MBO*) menentukan tujuan kinerja yang disepakati oleh seorang karyawan dan manajernya untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Metode Naratif (Kejadian Penting, Esai, Tinjauan Lapangan)

Dalam metode Kejadian penting, manajer menyimpan catatan tertulis mengenai tindakan dalam kinerja karyawan baik yang menguntungkan maupun yang merugikan selama periode penilaian. Esai, atau metode penilaian “bentuk bebas”, mengharuskan

seorang manajer untuk menuliskan esai pendek yang menguraikan kinerja setiap karyawan selama periode penilaian. Tinjauan lapangan lebih berfokus pada siapa yang melakukan evaluasi dalam penggunaan metode ini. Pendekatan ini dapat memasukkan departemen SDM sebagai peninjau, atau suatu peninjau yang independen dari luar organisasi.

Motivasi

Pengertian dan Teori Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2006). Wahyusumidjo dalam Riyadi (2011) menyatakan : “Motivasi merupakan daya pendorong sebagai hasil proses interaksi atas sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor instrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik”.

Kepuasan Kerja

Pengertian dan Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepemimpinan

Pengertian dan Teori Kepemimpinan

Hipotesis

Karakteristik yang paling umum dari konsep kepemimpinan adalah ada pada bagaimana seseorang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang mampu memenuhi karakteristik inilah sebenarnya yang disebut seorang pemimpin. Secara teoritis definisi dari kepemimpinan menurut Goerge R Terry dalam Irawanto (2008) adalah “sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan untuk mencapai tujuan dari organisasi”. Dimana kepemimpinan merupakan suatu proses. Pemimpin diharapkan menggunakan pengaruh tanpa paksaan untuk mengatur dan mengkoordinasi aktivitas orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Fiedler dalam Suharto dan Cahyono (2005) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok.

Budaya Organisasi

Pengertian dan Teori Budaya Organisasi

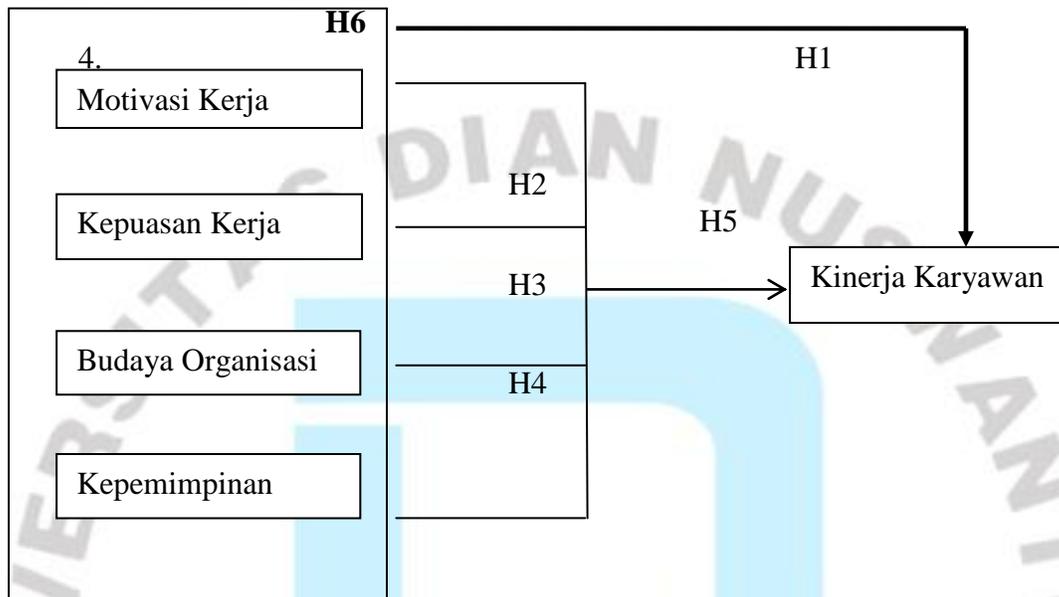
Menurut Druicker dalam Pabundu (2006) bahwa Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas. Sedangkan menurut Amnuai dalam Pabundu (2006) menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi (*Population*) adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa atau hal yang ingin peneliti investigasi, sedangkan sampel (*Sample*) adalah subset atau subkelompok populasi (Sekaran, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah segenap karyawan RSUD Tugurejo Semarang yang berjumlah 814 orang karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode atau teknik *simple random sampling* (teknik sampel sederhana) dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduan dan Akdon (

2006:249) yaitu:

$$n = N : ((N \times d^2) + 1)$$

Dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

d^2 : tingkat presisi atau akurasi yang ditetapkan sebesar 5%

Sehingga besarnya sample adalah sebanyak 100 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran, 2009). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan karyawan yang diperoleh melalui kuesioner tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Tugurejo Semarang

Metode analisis data

Analisis data kuantitatif

Menurut (Umar, 2005:95), analisa data kuantitatif berupa angka-angka atau bilangan yang dapat dihitung secara langsung. Data kuantitatif didapatkan dengan menggunakan skala Likert berupa daftar pertanyaan (kuesioner) yang digolongkan dalam lima tingkatan.

- Untuk jawaban sangat tidak setuju diberikan nilai
- Untuk jawaban tidak setuju diberikan nilai
- Untuk jawaban ragu-ragu diberikan nilai
- Untuk jawaban setuju diberikan nilai
- Untuk jawaban sangat setuju diberikan nilai

Analisis data kualitatif

Analisis ini berupa informasi, uraian dalam bentuk bahasa kemudian dikaitkan dengan data lainnya. Teknik ini digunakan untuk mengevaluasi beberapa variable. Sedangkan data yang

digunakan dalam penelitian diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner, dan observasi langsung.

Alat Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Analisis data penelitian dilakukan dengan model regresi berganda, digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang berarti atau tidak.

Rumus (Imam Ghozali, 2005:85) :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Y = variabel terikat (kinerja karyawan) = 4

b_0 = konstanta

X_1 = motivasi = 5

X_2 = kepuasan

X_3 = budaya organisasi

X_4 = kepemimpinan

b = koefisien regresi berganda

e = kesalahan variable / error

HASIL PENELITIAN

Langkah awal yang dilakukan untuk melakukan analisis regresi ini adalah menguji asumsi-asumsi yang harus dipenuhi pada Regresi Linier Berganda. Asumsi-asumsi tersebut antara lain : pengujian normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* menunjukkan, nilai sig. *kolmogorov-smirnov* adalah 0,720 yang berarti lebih besar dari $\alpha = 0,05$, dengan demikian data setiap variabel berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis regresi berganda. Hasil uji multikolinieritas memperlihatkan, nilai

tolerance variabel independen motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi di atas 0,1, sementara nilai VIF yang didapat di bawah 10, dengan demikian diantara variabel independen motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya uji yang dilakukan melalui hasil dari regresi berganda. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan digunakan analisis regresi berganda, hasil analisisnya dapat dilihat pada table berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.811	.184		-4.410	.000		
Motivasi Ker.	.263	.070	.261	3.765	.000	.286	3.502
Kepuasan Ker.	.275	.081	.231	3.387	.001	.295	3.393
Budaya Or.	.235	.088	.200	2.665	.009	.243	4.122
Kepemimpinan	.425	.074	.341	5.715	.000	.386	2.590

Persamaan linear antara Motivasi, Kepuasan, Budaya organisasi dan kepemimpinan Karyawan RSUD Tugurejo Semarang adalah sebagai berikut :

$$Y = - 0,811 + 0,263X_1 + 0,275X_2 + 0,235X_3 + 0,425X_4$$

Persamaan linear tersebut memberi arti sebagai berikut :

- Konstanta (α) sebesar **-0,811**, yang berarti apabila tidak ada perubahan motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan, maka nilai kinerja negatif.
- Jika koefisien regresi motivasi kerja (x_1) naik satu satuan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan tetap maka kinerja karyawan sebesar **0,263**, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Jika koefisien regresi kepuasan kerja (x_2) naik satu satuan, motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan tetap maka kinerja karyawan sebesar **0,275**, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Jika koefisien regresi budaya organisasi (x_3) naik satu satuan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan tetap

maka kinerja sebesar **0,235**, yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- Jika koefisien regresi kepemimpinan (x_4) naik satu satuan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi tetap maka kinerja karyawan sebesar **0,425**, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Tugurejo Semarang secara parsial dengan $t_{tabel} = t(\alpha = 0,05)$. Hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut : t

Variabel	T _{hitung}	Sig.
Motivasi kerja	3,765	0,000
Kepuasan kerja	3,387	0,001

Budaya Organisasi	2,665	0,009
Kepemimpinan	5,715	0,000

Berdasarkan hasil uji t maka dapat dilakukan pembuktian Pengaruh secara parsial antara motivasi kerja, kepuasan, kepemimpinan,

dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Tugurejo Semarang

Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja,

kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh hasil sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.586	4	11.397	158.399	.000 ^a
	Residual	6.835	95	.072		
	Total	52.421	99			

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x2, x3

b. Dependent Variable: y

Pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 158.399 dengan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$ menunjukkan

diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Tugurejo Semarang secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi

dalam menjelaskan kinerja karyawan di Kota Semarang. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 ^a	.870	.864	.26823	1.869

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x2, x3

b. Dependent Variable: y

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *adjusted r square* sebesar 0,864. Angka ini menunjukkan kemampuan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menjelaskan kinerja di Kota Semarang adalah

sebesar 51,30%, sedangkan sisanya 86,4%, sedangkan sisanya 13,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di amati dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah regresi positif, hal ini dapat di artikan apabila motivasi semakin baik, yaitu insentif yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, kondisi kerja yang layak membuat nyaman dalam bekerja dan RSUD Tugurejo memberikan kesempatan karir yang lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kondisi ini terjadi karena perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Banyak para ahli yang memakai istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut sebagai motivasi (*motivation*), kebutuhan (*need*) desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*) sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian Joko Purnomo (2004), membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi karyawan semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

kinerja pegawai, karena apabila karyawan puas dalam berkerja, maka seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil ini mendukung penelitian Rokman dan Harsono (2005) menemukan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan bekerja lebih baik dan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja semakin meningkat, yaitu karyawan merasakan ketentraman, interaksi sosial sesama pegawai sangat baik, kondisi lingkungan fisik RSUD Tugurejo mendukung, dan puas atas jaminan kesejahteraan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Setiap pegawai akan merasa puas apabila tidak terdapat perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kepentingan masing-masing individu maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Dengan demikian dapat diprediksikan jika kepuasan pegawai tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi. Menurut Robins (2003), Kepuasan mempengaruhi

akan bersemangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi di RSUD Tugurejo berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, kondisi ini dapat diartikan apabila budaya organisasi yang ditunjukkan dengan karyawan dalam bekerja selalu memperhitungkan setiap resiko,

memberikan perhatian kepada setiap masalah yang ada secara rinci, berkoordinasi pada hal akan dicapai, selalu agresif dan semangat dalam menyelesaikan tugas, menjaga dan mempertahankan kemantapan dalam bekerja, maka kinerja karyawan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayitno (2005), yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan arah regresi positif, artinya apabila kepercayaan

terhadap pimpinan, koordinasi yang dilakukan pimpinan, pimpinan memberikan arahan dan pembinaan, dan pimpinan melakukan pengawasan kerja yang ketat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Kondisi ini terjadi karena kepemimpinan merupakan proses interaksi antara seseorang (pimpinan) dengan sekelompok orang yang menyebabkan orang seorang atau kelompok berbuat yang sesuai dengan kehendak pemimpin, apabila interaksi tersebut dapat diterima, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayitno (2005), yang menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah regresi positif, hal ini dapat diartikan apabila motivasi semakin baik, yaitu insentif yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, kondisi kerja yang layak membuat nyaman dalam bekerja dan perusahaan memberikan kesempatan karir yang lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja semakin meningkat, yaitu karyawan merasakan ketentraman, interaksi sosial sesama pegawai sangat baik, kondisi lingkungan fisik mendukung, dan puas atas jaminan kesejahteraan, maka kinerja karyawan semakin meningkat
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, kondisi ini dapat

diartikan apabila budaya organisasi yang ditunjukkan dengan karyawan dalam bekerja selalu memperhitungkan setiap resiko, memberikan perhatian kepada setiap masalah yang ada secara rinci, berkoordinasi pada hal akan dicapai, selalu agresif dan semangat dalam menyelesaikan tugas, menjaga dan mempertahankan kemantapan dalam bekerja, maka kinerja karyawan meningkat

4. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan arah regresi positif, artinya apabila kepercayaan terhadap pimpinan, koordinasi yang dilakukan pimpinan, pimpinan memberikan arahan dan pembinaan, dan pimpinan melakukan pengawasan kerja yang ketat, maka kinerja pegawai akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Atyantono, Boga dan Sri Anik. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai". *JRBI*, Vol.6, No.2, Juli 2010, 204-218.

- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. PT.Indeks: Jakarta.
- Faustino, Gomes C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi Offset: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2002. *Analisis Multivariate SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, hani, (2005) “*Manajmen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Badan penerbit fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002. *MSDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Madura, Jeff. 2007. *Pengantar Bisnis*. Edisi Keempat. Salemba Empat: Jakarta
- Masrukhin dan Waridin. 2006. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai”. *EKOBIS*, Vol.7, No. 2, Juni 2006, 197-209.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Human Resourch Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Meita Nurul, Rahmawati. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Program Sarjana Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro: Semarang.
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, jilid 1. Erlangga: Jakarta.
- Nurkolis. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. PT. Grasindo: Jakarta
- Pabundu, Moh Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Purnomo budi setiyawan dan waridin. 2006. “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. *JRBI*, Vol.2, No.2, Juli 2006: 181-198
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka). Prenhallindo: Jakarta
- Sastradipoera, komaruddin. 2006. *Pengembangan dan Pelatihan (Suatu Pendekatan MSDM)*. Kappa-Sigma: Bandung.
- Sekaran, Uma. 2009. *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4, Buku 1. Salemba Empat: Jakarta.
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal manajmen dan kewirausahaan*, 22-47,
- Sri Mulyantini, Amelia. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) di*

Kabupaten Brebes. Skripsi Program Sarjana Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro: Semarang.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta: Bandung.

Suharto dan budi cahyono. 2005. “*Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan*”. JRBI, Vol.1, No.1. Januari 2005 : 13-30

