

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD SAWERIGADING KOTA PALOPO

Renaldi Putra Adinata¹, Suhardi M Anwar², Junaidi³

Universitas Muhammadiyah Palopo

JL. Jendral Sudirman, 91922, Indonesia

Email : renaldiadinata21@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Disamping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening kepuasan kerja pada hubungan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 151 orang pegawai. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Palopo.

Kata Kunci : Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of motivation and competence on employee performance. In addition, this study also aims to examine the effect of the intervening variable job satisfaction on the relationship between motivation and organizational culture on employee performance. The sample in this study amounted to 151 employees. The approach used is a quantitative approach. The method of analysis in this study is path analysis. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between motivation, organizational culture, and job satisfaction on employee performance at Sawerigading Palopo Hospital.

Keywords : Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sesuatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja orang karyawannya. Tiap organisasi ataupun industri hendak senantiasa buat meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang jadi tujuan industri hendak tercapai. Berbagai metode hendak ditempuh oleh industri dalam tingkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan lewat pembelajaran, pelatihan, menghasilkan area kerja yang kondusif serta sebagainya.

Kinerja karyawan merupakan sikap nyata yang ditampilkan tiap karyawan selaku prestasi kerja yang dihasilkan cocok dengan kedudukannya dalam industri. Pada tiap orang yang bekerja ataupun dalam sesuatu kelompok kerja, kinerja senantiasa diharapkan dapat tetap baik mutu serta kuantitasnya. Buat memperoleh hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan serta dimulai dengan perencanaan kerja yang rasional. Iktikad penetapan tujuan kinerja merupakan menyusun sasaran- sasaran yang bermanfaat tidak cuma selaku pedoman menggapai tujuan, namun pula dapat jadi sasaran penilaian kinerja pada akhir periode serta buat mengelola kondisi pasca kerja sepanjang periode tersebut.

Salah satu aspek yang bisa pengaruhi kinerja karyawan merupakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah perilaku universal orang terhadap pekerjaannya ataupun evaluasi karyawan atas seberapa puas ataupun tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah permasalahan strategis, sebab tidak terpenuhinya kepuasan kerja hendak berakibat pada hasil

kerja yang kurang optimal, dengan mutu rendah, sasaran tidak terpenuhi serta kesimpulannya kepuasan konsumen hendak menurun. Pada RSUD Sawerigading Palopo di dapat fakta bahwa masih ada karyawan yang kurang puas terhadap sisi manajemen pihak rumah sakit sehingga menyebabkan karyawan banyak yang mengajukan pensiun dini sejak 1 tahun sehabis pergantian manajemen. Walaupun pihak RSUD Sawerigading merasa sudah membagikan tambahan-tambahan buat senantiasa melindungi kepuasan kerja karyawan, terdapat yang tidak betah sebab tidak hanya beban kerja meningkat sebagian prosedur saat ini terus dipersulit.

Dan kebanyakan karyawan yang mengajukan pensiun dini adalah karyawan lama yang tidak cocok dengan kebijakan baru di RSUD Sawerigading Palopo. Dengan terdapatnya pergantian kebijakan ini, kepuasan kerja karyawan dapat terjalin penyusutan ataupun kenaikan bergantung bagaimana masing-masing individu menyikapinya. Akibat hal ini motivasi kerja karyawan RSUD Sawerigading Palopo juga bisa terpengaruh.

Motivasi adalah suatu respon yang dimulai dengan kebutuhan yang mendorong suatu keinginan atau usaha untuk mencapai suatu tujuan, kemudian menimbulkan ketegangan, suatu keinginan yang tidak terpenuhi, yang kemudian mengarah pada suatu tindakan yang mengarah pada suatu tujuan dan pada akhirnya memenuhi keinginan tersebut. Di RSUD Sawerigading Palopo terdapat fakta bahwa masih ada karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya dan kurangnya insentif yang diterima. Kurangnya insentif bukan hanya masalah uang tetapi bisa juga disebabkan karena kurangnya penghargaan-penghargaan serta bisa juga disebabkan karena ruang kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan sehingga akan menyebabkan karyawan akan malas-malasan dalam bekerja.

RSUD Sawerigading adalah salah satu Rumah Sakit Negeri di Palopo. Ketatnya persaingan dalam bidang pelayanan kesehatan membuat RSUD Sawerigading selalu berusaha untuk mengadopsi perubahan dan perkembangan dari segi teknologi dan tenaga kerja atau sumber daya manusia. Selain itu, kualitas pelayanan kepada pasien juga terus ditingkatkan. dalam hal teknologi, RSUD Sawerigading , berusaha mengadopsi teknologi terbaru untuk diterapkan, sehingga hal tersebut dapat memudahkan pelayanan kesehatan kepada pasien baik rawat inap maupun rawat jalan. Hal ini merupakan poin tersendiri bagi RSUD Sawerigading, juga menawarkan pelayanan-pelayanan spesialis seperti unit stroke, klinik mata, klinik bedah dan lain-lain serta variasi layanan yang ada untuk meningkatkan layanan yang prima. Karyawan dituntut proaktif dalam meningkatkan pelayanan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi adalah proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan durasi pencapaian tujuan individu. Pengertian lain dari motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja dari luar agar mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2014) berpendapat bahwa motivasi adalah bagaimana merangsang semangat bawahan dan membuat mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ratnasari, Sutjahjo, dan Adam (2019), motivasi adalah suatu dorongan, baik internal maupun eksternal, yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Hasibuan (2014), pemberian motivasi dapat mencapai beberapa tujuan, antara lain:

- a) Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan

- b) Meningkatkan produktivitas karyawan
- c) Menjaga stabilitas kerja karyawan
- d) Meningkatkan disiplin kerja karyawan
- e) Mengaktifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah adalah semangat dan kegairahan kerja karyawan di RSUD Sawerigading untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.

Budaya Organisasi

Menurut Trice and Bayer karya Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi berkembang seiring dengan iklim organisasi yang terus berkembang. Oleh karena itu, mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu kiasan dan sosiologi, maka konsep budaya organisasi dikembangkan dengan menggunakan berbagai versi sesuai dengan konotasi budaya yang mengandung konotasi nasional, dan maknanya begitu luas sehingga dapat diturunkan. dari berbeda dari titik. Namun, dalam proses adaptasi, kebanyakan orang percaya bahwa inti budaya adalah sistem nilai bersama.(Jamaluddin et al., 2017)

Sesuai Geert Hofstede dalam Wibowo (2010, p.15), budaya terdiri dari proyek mental bersama yang menerapkan reaksi individu terhadap keadaan mereka saat ini. Definisi ini menunjukkan bahwa kita melihat budaya dalam cara kita berperilaku sehari-hari, namun dibatasi oleh program mental yang tertanam dalam.

Sesuai Mangkunegara (2009, h.114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah berbagai kerangka keyakinan, nilai, dan standar yang dibuat dalam organisasi yang bertindak sebagai aturan sosial bagi individunya untuk mengalahkan transformasi dan masalah interior.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh karyawan di RSUD Sawerigading.

Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada perilaku umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010) adalah perilaku emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Tunjungsari (2011) berpendapat kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya aktivitas organisasi. Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud artinya membentuk organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja

sebagai perilaku positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. (Sudiarditha et al., 2016)

Berdasarkan uraian teoritis di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional terhadap apa yang diharapkan dan dapat menimbulkan suatu sikap positif apabila sesuai dengan apa yang diharapkan dan negatif apabila tidak sesuai dengan ekspektasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi adalah solusi untuk hasil dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Supervisor atau administrator sering tidak fokus kecuali jika hal-hal yang menyedihkan menjadi buruk. Berkali-kali para pemimpin tidak menyadari bahwa pertunjukan yang tidak menyenangkan telah terjadi dan organisasi/kantor menghadapi keadaan darurat yang serius. Kesan-kesan mengerikan itu merasuk dan mempengaruhi tanda-tanda peringatan yang terjadi. Faktor yang mensugesti Lingkungan kerja ialah warna, kebersihan, pencahayaan, pertukaran udara, musik, Keamanan serta kebisingan. (Arianto, 2013)

Menurut Abdullah (2014) Kinerja adalah suatu prestasi kerja yang mengandung arti sebagai akibat dari dilaksanakannya suatu rencana kerja yang direncanakan oleh suatu yayasan yang dilakukan oleh pemerintah dan perwakilan (SDM) yang bekerja di instansi tersebut, baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapainya tujuan organisasi. Evaluasi kinerja atau *Performance Appraisal* (PA) ialah sebuah sistem yang formal dipergunakan pada beberapa periode waktu tertentu buat menilai prestasi kerja seseorang karyawan. (Eko et al., 2017)

Berdasarkan uraian teoritis di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu wujud atau keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dimana karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan untuk perusahaan, dinilai dari tanggung jawab, kriteria yang memenuhi, dan hasil kerja karyawan tersebut dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga motivasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.
2. Diduga budaya organisasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.
3. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.
4. Diduga motivasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.
5. Diduga budaya organisasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke pegawai RSUD Sawerigading Kota Palopo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan honor pada RSUD Sawerigading Kota Palopo yang berjumlah 865 karyawan. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*), maka diperoleh sampel pada penelitian ini sebesar 151 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

| NO | Variabel | Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----|-------------------|------------------|----------|---------|------------|
| 1. | Motivasi | X _{1.1} | 0,624 | 0,20 | Valid |
| | | X _{1.2} | 0,608 | 0,20 | Valid |
| | | X _{1.3} | 0,640 | 0,20 | Valid |
| | | X _{1.4} | 0,596 | 0,20 | Valid |
| | | X _{1.5} | 0,446 | 0,20 | Valid |
| 2. | Budaya Organisasi | X _{2.1} | 0,380 | 0,20 | Valid |

| | | | | | |
|----|------------------|------------------|-------|------|-------|
| | | X _{2.2} | 0,391 | 0,20 | Valid |
| | | X _{2.3} | 0,402 | 0,20 | Valid |
| | | X _{2.4} | 0,335 | 0,20 | Valid |
| | | X _{2.5} | 0,579 | 0,20 | Valid |
| | | X _{2.6} | 0,551 | 0,20 | Valid |
| 3. | Kepuasan Kerja | Y _{1.1} | 0,620 | 0,20 | Valid |
| | | Y _{1.2} | 0,518 | 0,20 | Valid |
| | | Y _{1.3} | 0,703 | 0,20 | Valid |
| | | Y _{1.4} | 0,680 | 0,20 | Valid |
| | | Y _{1.5} | 0,494 | 0,20 | Valid |
| 4. | Kinerja Karyawan | Y _{2.1} | 0,574 | 0,20 | Valid |
| | | Y _{2.2} | 0,436 | 0,20 | Valid |
| | | Y _{2.3} | 0,658 | 0,20 | Valid |
| | | Y _{2.4} | 0,679 | 0,20 | Valid |
| | | Y _{2.5} | 0,687 | 0,20 | Valid |
| | | Y _{2.6} | 0,595 | 0,20 | Valid |

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang variabel independent yaitu motivasi (X₁), dan budaya organisasi (X₂) dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Hal ini berarti indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

| NO | Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Standar Realiabel | Keterangan |
|----|-------------------------------------|-------------------------|-------------------|------------|
| 1. | Motivasi (X ₁) | 0,733 | 0,60 | Reliabel |
| 2. | Budaya Organisasi (X ₂) | 0,635 | 0,60 | Reliabel |
| 3. | Kepuasan Kerja (Y ₁) | 0,656 | 0,60 | Reliabel |
| 4. | Kinerja Karyawan (Y ₂) | 0,614 | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari semua variabel > 0,60 sehingga disimpulkan bahwa instrumen kuesioner penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel motivasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂).

Analisi Jalur

Tabel 3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Standardized Regression weight

| Variabel | Estimate |
|------------|----------|
| Y1 <--- X1 | 0,406 |
| Y1 <--- X2 | 0,346 |
| Y2 <--- Y1 | 0,207 |
| Y2 <--- X1 | 0,259 |
| Y2 <--- X2 | 0,344 |

a. Kepuasan Kerja (Y_1)

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien jalur untuk variabel motivasi adalah 0,406 dan budaya organisasi sebesar 0,346 maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y_1 = p_1X_1 + p_2X_2$$

$$Y_1 = 0,406X_1 + 0,346X_2$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, mempunyai arti sebagai berikut:

1. Koefisien jalur motivasi (p_1) positif sebesar 0,406. Hal ini berarti setiap ada peningkatan motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Koefisien jalur budaya organisasi (p_2) positif sebesar 0,346. Hal ini berarti setiap ada pelaksanaan budaya organisasi yang lebih baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Kinerja Karyawan (Y_2)

$$Y_2 = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y_1$$

$$Y_2 = 0,259 + 0,344 + 0,207$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, mempunyai arti sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur motivasi (p_3) positif sebesar 0,259. Hal ini berarti motivasi meningkat akan juga meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Koefisien jalur budaya organisasi (p_4) positif sebesar 0,344. Hal ini berarti budaya organisasi yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Koefisien jalur kepuasan kerja (β_5) positif sebesar 0,207, Hal ini berarti setiap ada peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Kesesuaian Model

Adapun pengujian *goodness off fit test* (kesesuaian model) didasarkan pada tampilan tabel di bawah ini :

Tabel 4 Hasil Pengukuran Tingkat Kesesuaian (*goodness-off-fit model*)

| Ukuran <i>Goodness off fit</i> | Batas Penerimaan <i>Goodness of Fit</i> | Hasil |
|--------------------------------|---|---------|
| <i>Chi Square</i> | Semakin kecil semakin baik | 120,753 |
| Probabilitas | $\geq 0,05$ | 0,172 |
| RMSEA | $0,05 \leq \text{RMSEA} \leq 0,08$ | 0,029 |
| TLI | $0,80 \leq \text{GFI} \leq 1$ | 0,977 |
| CFI | $0,80 \leq \text{GFI} \leq 1$ | 0,984 |
| NFI | $0,80 \leq \text{GFI} \leq 1$ | 0,879 |

Berdasarkan hasil pengolahan data dan kriteria penerimaan pengujian *goodness off fit test* model berdasarkan ukuran kecocokan absolut yang menentukan derajat prediksi model keseluruhan (model struktural pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian adalah baik (Hasanah et al., 2017). Hal ini dapat terlihat dengan nilai *chi square* 120,753 dimana semakin kecil nilai *chi square* maka semakin cocok model tersebut. Dan nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) 0,029 menunjukkan RMSEA *close fit* karena dibawah 0,05

Sedangkan berdasarkan ukuran kecocokan inkremental yaitu membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar (*baseline model*) juga sangat baik karena *Normal Fit Index* (NFI) bernilai 0,879 atau biasa disebut *good fit*. Demikian juga nilai *Tucker-Lewis Index* (TLI) sebesar 0,977 termasuk dalam kriteria *good fit*. Sehingga secara keseluruhan model persamaan analisis jalur yang digunakan dapat diterima dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan. (Lubis & Khairani, n.d.)

Pengujian Hipotesis

Tabel 5 Hasil *Regression weight*

| Pengaruh Langsung | Estimate | S.E. | C.R | P-value | R-Square |
|---|----------|-------|-------|---------|----------|
| Motivasi terhadap Kepuasan Kerja | 0,406 | 0,076 | 5,753 | 0.000 | 0,416 |
| Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja | 0,346 | 0,063 | 4,894 | 0,000 | |
| Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 0,207 | 0,093 | 2,605 | 0,009 | 0,449 |
| Motivasi terhadap Kinerja Karyawan | 0,259 | 0,096 | 3,423 | 0,000 | |
| Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 0,344 | 0,078 | 4,650 | 0,000 | |

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil *regression weight* diatas nilai *estimate* pada variabel motivasi (X_1) menunjukkan pengaruh positif dan nilai C.R sebesar $5,753 > 1,96$ dan *P-value* nilainya sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan variabel independen motivasi berpengaruh positif & signifikan terhadap variabel moderator kepuasan kerja, dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis I diterima.
2. Berdasarkan hasil *regression weight* diatas nilai *estimate* pada variabel budaya organisasi (X_2) menunjukkan pengaruh positif dan C.R nilainya sebesar $4,894 > 1,96$ dan *P-value* nilainya sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan variabel independen budaya organisasi berpengaruh positif & signifikan terhadap variabel moderator kepuasan kerja, dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis II diterima.
3. Berdasarkan hasil *regression weight* diatas nilai *estimate* pada variabel kepuasan kerja (Y_1) menunjukkan pengaruh positif dan C.R nilainya sebesar $2,605 > 1,96$ dan *P-value* nilainya sebesar $0,009 < 0,05$ maka disimpulkan variabel moderator kepuasan kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis III diterima.
4. Berdasarkan hasil *regression weight* diatas nilai *estimate* pada variabel motivasi (X_1) menunjukkan pengaruh positif dan nilai C.R sebesar $3,423 > 1,96$ dan *P-value* nilainya sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan variabel independen motivasi berpengaruh positif & signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis IV diterima.

5. Berdasarkan hasil *regression weight* diatas nilai *estimate* pada variabel budaya organisasi (X_2) menunjukkan pengaruh positif dan C.R nilainya sebesar $4,650 > 1,96$ dan *P-value* nilainya sebesar $0,009 < 0,05$ maka disimpulkan variabel independen budaya organisasi berpengaruh positif & signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis V diterima.x

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 6 Uji koefisien determinasi (R^2)

| | Estimate |
|----|----------|
| Y1 | ,416 |
| Y2 | ,449 |

- a. Besarnya koefisien determinasi untuk variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada nilai *Estimate* sebesar 0,416. Hasil ini dapat diartikan motivasi dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 41,6% ($0,416 \times 100\%$), sementara itu 58,4% ($100\% - 41,6\%$) kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel selain motivasi dan budaya organisasi. Dengan nilai koefisien determinasi yang mendekati nilai satu berarti model regresi motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja termasuk fit atau baik.
- b. Besarnya koefisien determinasi untuk variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,449. Hasil ini dapat diartikan motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 44,9% ($0,416 \times 100\%$), sementara itu 55,1% ($100\% - 44,9\%$) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel selain motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dengan nilai koefisien determinasi yang mendekati nilai satu berarti model regresi motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja termasuk fit atau baik.

Uji Sobel

- a. Untuk variabel (motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja) berikut hasilnya :

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan calculator online sobel secara online, diperoleh nilai *sobel test statistic* C.R $> 1,96$ ($2,054 > 1,96$) dan *P-value* $< 0,05$ ($0,039 < 0,05$), maka pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah signifikan.

- b. Untuk variabel (budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja) berikut hasilnya :

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan calculator online sobel secara online, diperoleh nilai *sobel test statistic* $C.R > 1,96$ ($2,062 > 1,96$) dan $P\text{-value} < 0,05$ ($0,039 < 0,05$), maka pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.

Nilai koefisien jalur untuk variabel motivasi sebesar 0,406 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana nilai koefisien jalur pada *standardized regression weight* menunjukkan pengaruh yang positif dan nilai *p-value* untuk nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis I yakni "motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja" diterima. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di dalam perusahaan. Hasil penelitian di lapangan mendukung Said Musnadi (2018). Hasil penelitian yang diperoleh adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.

Nilai koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,346 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana nilai koefisien jalur pada *standardized regression weight* menunjukkan pengaruh yang positif dan nilai *p-value* untuk nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis II yakni "budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja" diterima. Keterkaitan budaya organisasi dengan kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Ely Hasimin (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.

Nilai koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,207 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Dimana nilai koefisien jalur pada *standardized regression weight* menunjukkan pengaruh yang positif dan nilai *p-value* untuk nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis III yakni "kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima. Hasil ini penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Suwanto (2015) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap

Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Ritel Departement Store di Kab.Klaten”. Dengan hasil bahwa budaya kerja dan pola pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, selanjutnya budaya kerja dan pola pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.

Nilai koefisien jalur untuk variabel motivasi sebesar 0,259 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana nilai koefisien jalur pada *standardized regression weight* menunjukkan pengaruh yang positif dan nilai *p-value* untuk nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis IV yakni ”motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian I Wayan Juniantara (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar” yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.

Diperoleh nilai koefisien jalur untuk variabel motivasi sebesar 0,344 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana nilai koefisien jalur pada *standardized regression weight* menunjukkan pengaruh yang positif dan nilai *p-value* untuk nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis V yakni ”budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima. . Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Tri Yuniarti (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.” yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.
2. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.
3. Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.
4. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.
5. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.
6. Dalam penelitian ini dikatakan signifikan apabila nilai signifikannya $< 0,05$.

Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah :

1. Kepada RSUD Sawerigading Palopo
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi pada indikator “bonus”, oleh karena itu, pimpinan RSUD Sawerigading Palopo hendaknya dapat memberikan penghargaan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaannya dan sebagai motivasi dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai sehingga dapat menimbulkan keinginan berusaha demi organisasi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai RSUD Sawerigading Palopo.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel budaya organisasi pada indikator “perhatian terhadap detail” mendapat skor terendah, oleh karena itu untuk pegawai RSUD Sawerigading Palopo diharapkan dapat lebih teliti dan tepat sasaran terhadap setiap pekerjaan yang ada demi mencapai tujuan dan harapan kinerja pegawai yang jelas. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat juga meningkatkan kinerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara :
 - a. Diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini sebelumnya atau menjadikan pertimbangan dalam penelitian dengan tema secara variatif dengan variabel yang lebih rinci dan inovatif.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada stakholder RSUD Sawerigading seperti pegawai, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Avip, B., & Martadiputra, P. (n.d.). *Analisis Jalur (Path Analysis) Menggunakan Spss Versi 15*.
- Adila, S. N., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Strategi Promosi terhadap Keputusan Pembelian yang dimediasi oleh minat beli pada konsumen Restoran KFC cabang khatib Sulaiman Padang.
- Dessy Putri Sanuddin, F., & Rosa Widjojo Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 2013.
- Eko, O. :, Dosen, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bekasi, T. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Tridharma Kencana. In *Journal of Applied Business and Economics* Vol (Vol. 3, Issue 3).
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasanah, U., Bachtiar, A., & Bumigora Mataram, S. (2017). Analisis Simulasi Goodness Of Fit (GOF) pada Uji Model Penerimaan E-Learning. In *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)*.
- Herlina, H., & Diputra, T. T. (2018). Implementasi Rumus Sobel Pada Web Dengan Topik Regresi Linier Menggunakan Variabel Intervening. *Jurnal Algoritma, Logika Dan Komputasi*, 1(1).
- Ini, T. (2019). *PATH ANALYSIS Disertai Perbandingan Hasil dengan SPSS, AMOS & LISREL*. www.statcal.org
- Jamaluddin, S. R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).
- Kadek, N., Juniari, E., Riana, G., & Subudi, M. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Lubis, R. A., & Khairani, N. (n.d.). *Analisis Jalur Model Trimming Untuk Mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan Dalam Pembelian Oli Yamalube*.
- Ridho, M., Islam, U., Sunan, N., & Yogyakarta, K. (2020). Teori motivasi mcclelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. In *PALAPA : Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan* (Vol. 8, Issue 1). <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/palapa>
- Rinaldi, A. (2015). Aplikasi Model Persamaan Struktural Pada Program R (Studi Kasus Data Pengukuran Kecerdasan). In *Jurnal Pendidikan Matematika* (Vol. 6, Issue 1).
- Salihan. (n.d.). *"Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja "*.
- Senia, L. (2006). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas indonesia. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 10(2), 88. <https://doi.org/10.7454/mssh.v10i2.33>
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2019). *Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa* (Vol. 16, Issue 02).
- Sudiarditha, I. K. R., Wasposito, A. A. W. S., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum lembaga pelayanan publik

- televisi republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278–292.
- Sudibyo, E., Jatmiko, B., Widodo, W., Ilmu, J., Alam, P., Matematika, F., Pengetahuan, I., Universitas, A., Surabaya, N., Fisika, J., & Ilmu, D. (2016). Pengembangan Instrumen Motivasi Belajar Fisika: Angket. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 1(1).
- Shintadevi, P. F. (2015). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 111-126.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1).
- F.-F., Isdarmawan, A., Made Tirta, I., & Dewi, Y. S. (n.d.). *Pola-Pola Jalur Pada Path Analisis Untuk Analisis*.