

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi dan budaya organisasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja dari luar agar mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Intensitas motivasi adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan kegiatan yang mengarah

pada tujuan kerja sebagai rasa puas, tetapi sebagai perasaan senang atau kesediaan bekerja untuk mencapai tujuan kerja. 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.

Faktor kedua adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu bentuk persepsi yang dimiliki, secara implisit diterima oleh suatu kelompok dan menentukan bagaimana perasaan, pemikiran, dan tanggapan kelompok tersebut terhadap lingkungannya yang beragam. Dalam setiap organisasi budaya kerja selalu diharapkan baik, karena budaya kerja yang baik akan membuat atau menghancurkan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan dengan mudah mengatasi permasalahan yang dihadapinya dan dapat mengandalkan kekuatan yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja

karyawannya. Hasil observasi di RSUD Sawerigading Palopo masih terdapat individu yang belum bisa menerima budaya organisasi di RSUD Sawerigading Palopo dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang budaya yang berbeda.

Beberapa peneliti sebelumnya telah menyelidiki dampak motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja, dengan hasil yang beragam. Temuan Suharto dan Cahyono (2005) menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja. Namun temuan Guritno dan Waridin (2005) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan Masrukin dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan kesenjangan antara dua temuan dari dua studi.

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.

Berdasarkan uraian tersebut, maka judul yang diambil adalah “ Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sawerigading Kota Palopo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Sawerigading Palopo ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Sawerigading Palopo ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sawerigading Palopo ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sawerigading Palopo ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sawerigading Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Sawerigading Palopo.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Sawerigading Palopo.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Sawerigading Palopo.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSUD Sawerigading Palopo.
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Sawerigading Palopo.

1.4 Manfaat penelitian

A. Manfaat Teoritis

Bagi perusahaan, penelitian ini akan menjadi tambahan bahan teori mengenai pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai referensi pada penelitian yang mendatang yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan selain itu juga sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

B. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa informasi mengenai pentingnya kinerja karyawan RSUD Sawerigading.

2. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya tentang kepemimpinan dan motivasi pada RSUD Sawerigading.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

- a.) Motivasi adalah dorongan yang digerakkan oleh seseorang yang dapat menyegarkan untuk memiliki pilihan untuk melakukan gerakan atau sesuatu yang menjadi premis atau pembenaran di balik seseorang untuk bertindak atau menindaklanjuti sesuatu. Tanda-tanda motivasi menggabungkan dorongan utama, kesiapan, keinginan untuk bekerja dan kewajiban di tempat kerja.
- b.) Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi yaitu, kondisi lingkungan fisik, lingkungan non fisik.
- c.) Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Ada beberapa indikator kepuasan kerja diantaranya yaitu, kesesuaian pekerjaan, menyukai pekerjaan, disiplin kerja, dan prestasi kerja.
- d.) Objek penelitian ini adalah RSUD Sawerigading Kota Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

1. Pengertian 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

2. Proses Motivasi

Proses di mana motivasi seseorang muncul adalah kombinasi dari konsep-konsep seperti kebutuhan, dorongan, tujuan, dan penghargaan. Proses pemberian insentif terdiri dari tahapan sebagai berikut (Indriyo Gitosudarmo dalam Danang, 2013: 192) :

- a) Jika manusia memiliki kebutuhan dan kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka timbul dorongan untuk mencoba suatu kegiatan.
- b) Jika kebutuhan tidak terpenuhi, seseorang akan mencari cara untuk memuaskan keinginannya.
- c) Untuk mencapai tujuan pencapaian yang diinginkan, seseorang harus memiliki kemampuan, keterampilan dan pengalaman untuk memenuhi segala kebutuhannya
- d) Penilaian kinerja formal atas keberhasilan pencapaian tujuan, dilakukan secara bertahap.
- e) Seseorang bekerja lebih baik jika mereka merasa dihargai atas apa yang mereka lakukan.

- f) Dari kompensasi atau ketidakseimbangan yang didapat, individu kemudian dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang dapat dipenuhi dari kompensasi atau kecanggungan yang mereka dapatkan.

3. Jenis-jenis teori motivasi

A. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alfeder (1970)

Alfeder (dalam Danang, 2013:194) mengungkapkan bahwa kebutuhan orang disusun berlapis-lapis, dan kebutuhan orang meningkat ketika kebutuhan tingkat bawah mereka terpuaskan. Menurut ERG, ada 3 kategori utama kebutuhan:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan tersebut berkaitan dengan kebutuhan dasar, meliputi kebutuhan material, meliputi kebutuhan akan makanan, minuman, sandang, perumahan dan keamanan.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja diperusahaan tersebut.

3. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya. (Senia, 2006)

B. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland (1961)

David Mc. Clelland (dalam Danang, 2013:196) menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Ada 3 jenis kebutuhan, yaitu: (Ridho et al., 2020)

1. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:
 - a. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
 - b. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - c. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.
2. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:
 - a. Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
 - b. Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
 - c. Mereka memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- a. Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- b. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- c. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- d. Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

4. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

A. Kebutuhan untuk berprestasi :

1. Tujuan kerja
2. Kualitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Risiko

B. Kebutuhan Asosiasi yang Diperluas :

1. Komunikasi
2. Persahabatan

C. Pekerjaan yang perlu dikuasai :

1. Pemimpin
2. Duta Perusahaan
3. Keteladanan

5. Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi berasal teori Maslow. dari Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow (dalam Da Nang, 2013: 193) meliputi:

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling mendasar dari manusia, yaitu kebutuhan untuk bertahan hidup, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, oksigen, tidur, dan lain-lain.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)

Kebutuhan akan rasa aman ini mencakup perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaan mereka serta jaminan masa depan mereka ketika mereka tak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (*Social needs*)

Mencakup kebutuhan akan persahabatan, rasa memiliki, serta hubungan yang lebih dekat dengan orang lain. dalam suatu organisasi, hal ini akan berkaitan dengan kebutuhan akan kelompok kerja yang ketat, pengawasan yang baik, hiburan beserta, dll.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

2.2 Budaya Organisasi

1. Pengertian 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 Edgar Schein dalam Wibowo (2010, h.16), yang mengemukakan bahwa budaya hierarkis adalah cara berpikir yang memiliki strategi hierarkis, standar utama untuk bergaul, dan suasana yang dicapai oleh perencanaan asosiasi yang sebenarnya. Budaya hierarkis adalah penegasan khas yang dipegang oleh individu yang berwibawa, pengaturan kepentingan bersama.(Andayani & Tirtayasa, 2019)

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.

2. Tingkatan Budaya Organisasi

Sesuai Schein dalam Panbundu (2012, p.22) mengisolasi budaya organisasi ke dalam beberapa tingkatan, yaitu:

1. Curios (Artefak)

Derajat utama budaya organisasi adalah tampak (Visible) atau permukaan (Surface). Level atau level ini merupakan aspek yang harus terlihat, didengar, dirasakan ketika seseorang memasuki asosiasi dengan budaya yang dimaksud seperti item, sejarah hierarkis, rekayasa, bahasa, inovasi, fantasi, cerita, adat istiadat, dan pendekatan berpakaian.

2. Nilai – Nilai (*Espoused Vallues*)

Tingkat kedua budaya organisasi yang tidak tampak (Invisible) yaitu nilai- nilai yang diekspresikan oleh atasan dan rekan-rekan kerja. Tingkat atau level budaya ini dapat terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, dan cara-cara penyelesaian sehubungan dengan permasalahan internal dan eksternal dalam perusahaan.

3. Asumsi Esensial (Asumsi Dasar)

Tingkat paling mendalam yang memiliki nilai-nilai, khususnya keyakinan (Beliefs), yang terdiri dari berbagai pengandaian esensial. Anggapan mendasar yang menggabungkan hubungan dengan iklim, ide naluri manusia. Seperti yang ditunjukkan oleh Sopiah (2008, p.132) anggapan dasar menunjukkan apa yang diterima individu sebagai kenyataan dan mempengaruhi apa yang mereka alami dan rasakan..

3. Fungsi Budaya Organisasi

Sesuai pendapat Robbins dalam bukunya yang berjudul "Hierarchical Behavior" (2011, p.512), unsur-unsur utama budaya organisasi adalah:

1. Budaya organisasi mengisi sebagai pembeda yang masuk akal dimulai dengan satu asosiasi kemudian ke yang berikutnya.
2. Budaya organisasi membawa perasaan karakter kepada individu dari asosiasi.
3. Budaya organisasi bekerja dengan munculnya kewajiban terhadap pilihan yang bisa lebih luas daripada keuntungan tunggal seseorang.

4. Budaya organisasi adalah pasta sosial yang bergabung dengan asosiasi dengan membentuk mentalitas dan perilaku pekerja.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai komponen pembuat dan kontrol signifikansi yang membentuk mentalitas dan perilaku representatif.

4. Indikator Budaya Organisasi

Sesuai Robbins dalam Sudarmanto (2014, hlm. 171), penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh kualitas utama yang secara umum menunjukkan gagasan tentang cara hidup organisasi, khususnya:

1. Kemajuan dan keberanian untuk menghadapi tantangan, khususnya sejauh mana evaluasi harus inventif dan berangkat untuk menghadapi tantangan.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Arah hasil, khususnya sejauh mana prosedur dewan lebih berpusat pada hasil dan siklus yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Arahan individu, khususnya sejauh mana pilihan dewan mempertimbangkan dampak hasil pekerja dalam asosiasi.
5. Arahan kelompok, khususnya sejauh mana pelaksanaan perwakilan dalam perkumpulan pada jam rakyat.
6. *Forcefulness* (Keagresifan), khususnya sejauh mana individu imajinatif, kuat dan kejam dengan cara yang santai.

2.3 Kepuasan Kerja

A. Pengertian 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. (Dessy Putri Sanuddin & Rosa Widjojo Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2013)

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 beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka bisa diambil kesimpulan kepuasan kerja merupakan perilaku positif juga negatif serta perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

B. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja

Bagian-bagian dari pemenuhan jabatan yang ditunjukkan oleh Tasios dan Giannouli (2017) adalah:

1. Sifat Pekerja (*Work*)

Ide karya adalah sejauh mana karya tersebut tidak bertentangan dengan suara hati seseorang. pekerjaan yang dilakukan bisa menyenangkan atau mungkin tidak dihargai.

2. Kompensasi (*Pay*)

Kompensasi adalah angsuran yang diterima oleh perwakilan sebagai ketidaksesuaian dengan apa yang telah diselesaikan dalam organisasi.

3. Promosi (*Promotion*)

Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Supervisi (*Supervision*)

Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

5. Rekan kerja (*Co-Workers*)

Kolega atau rekan kerja adalah perkumpulan yang berada dalam satu organisasi yang sama. Sudut pandang ini menyinggung hubungan yang bermanfaat dengan kolaborator yang memiliki energi, membayar, dan dapat bekerja sama.

C. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

1. Faktor Psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian 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)

Menurut Moehariono (2014), indikator kinerja dapat dibagi menjadi enam kategori berikut :

1. Efektif, indikator ini memperkirakan tingkat hasil yang didapat dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Tanda kelangsungan hidup ini merespons apakah kita membuat keputusan terbaik atau tidak.
2. Efisien, indikator ini memperkirakan biaya untuk cara yang paling umum untuk memberikan hasil yang paling tidak dapat dibayangkan. Penanda tentang cara terbaik untuk mengatasi apakah kita pernah mencari tahu atau tidak.
3. Kualitas, indikator ini memperkirakan tingkat kesamaan yang disampaikan antara sifat barang atau administrasi dengan kebutuhan dan asumsi pembeli.
4. Ketepatan waktu, indikator ini memperkirakan apakah pekerjaan telah selesai secara akurat dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini memperkirakan derajat efisiensi suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini memperkirakan kekuatan umum asosiasi dan tempat kerja perwakilannya mengenai sudut pandang keamanan.(Arda, 2017)

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat memperhatikan perbedaan dalam eksekusi antara satu perwakilan dan satu lagi pekerja di bawah pengawasan mereka. Terlepas dari kenyataan bahwa perwakilan bekerja di tempat yang sama, efisiensi mereka dipandang sebagai sesuatu yang sangat mirip. Sebagai aturan umum, perbedaan dalam

pelaksanaan disebabkan oleh dua variabel, khususnya: faktor individu dan keadaan kerja.(Sudibyo et al., 2016)

Menurut Gibson, Dalam Srimulyo (2010:434) terdapat tiga susunan faktor yang mempengaruhi perilaku dan pelaksanaan atau pelaksanaan pekerjaan, khususnya faktor individu, terdiri dari :

1. Kapasitas dan kemampuan mental dan aktual

2. Yayasan: keluarga, tingkat sosial, gaji.

3. Sosial ekonomi: usia, awal, orientasi

4. Faktor otoritatif, terdiri dari :

- Aset/SDM
- Otoritas
- Hadiah
- Struktur
- Rencana kerja

1. Faktor mental, terdiri dari :

- Kearifan
- Mentalitas
- Karakter
- Belajar

- Motivasi (Faizal et al., 2019)

C. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

D. Indikator Kinerja

Dalam penilaian kinerja karyawan terdapat aspek-aspek yang dinilai, diantaranya aspek-aspek yang dikemukakan oleh Husein Umar antara lain ;

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran karyawan
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggung jawab dan
10. Pemanfaatan waktu kerja (Tanjung & Manalu, 2019)

2.5 Peneliti Terdahulu

Pada pelaksanaan penelitian tentunya tidak lepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan serta acuan terhadap arah dari penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama Penulis, Judul, Tahun Penelitian	Variabel & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Said Musnadi (2018) Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh.	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - Lingkungan Kerja - Budaya Organisasi - Kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, iklim dan budaya organisasi sampai tingkat tertentu atau secara keseluruhan mempengaruhi pameran perwakilan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
2.	Suwarto (2015) Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Ritail Departement Store di Kab.Klaten.	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi - Pengembangan Karier - Kepuasan kerja - Kuantitatif - Analisis Jalur 	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan pola pengembangan karier mempengaruhi tingkat pemenuhan pekerjaan, dan kemajuan profesi mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, dan pemenuhan pekerjaan

			mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.
3.	Enno Aldea Amanda (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.`	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi - Kinerja Karyawan - Kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda 	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
4.	Dwi Silvia Eka S (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja Fisik - Lingkungan Kerja Non Fisik - Kinerja Karyawan - Kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda 	Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, dapat dipastikan bahwa Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tempat kerja yang tidak aktual mempengaruhi kepuasan kerja. Sementara tempat kerja yang sebenarnya secara bermakna mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, dan tempat kerja non-aktual mempengaruhi pelaksanaan pekerja.dan

			signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Janura Ida Wibowati (2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Home Industry My Bakery	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Motivasi - Kepuasan Kerja - Kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Home Industry My Bakery.
6.	Ely Hasimin (2016) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Tarakan	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan - Kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda 	Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar -0.14585, Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar -0,034 dan sebesar -0,00089 terhadap kinerja pegawai di kantor setda Kota Tarakan.
7.	Agripa Toar (2013) Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya	<ul style="list-style-type: none"> - Beban Kerja - Motivasi 	Hasil pengujian secara parsial yakni F hitung (10.892) > F tabel (5.150)

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado.	- Kinerja Karyawan -Kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda	dan nilai signifikan (0,000) < 0,05 memperlihatkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
8.	I Wayan Juniantara (2015) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar	- Motivasi - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan - Kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda	Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9.	Tri Yunianti (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	- Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan - Komitmen Organisasi - Kuantitatif	Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan artinya kepuasan kerja yang tinggi akan membawa kinerja yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya

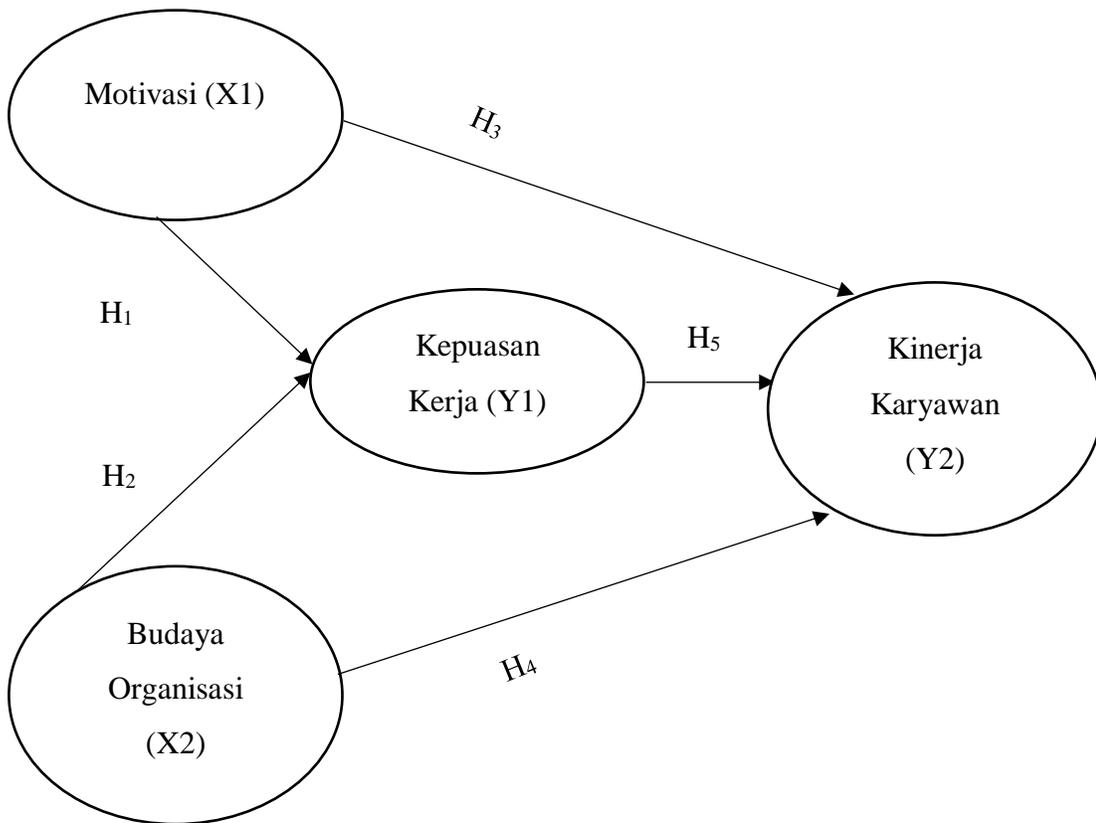
		- Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	
10.	Mukti Ali (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksanaan Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.	- Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai - Kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel – variabel independen (kesempatan untuk maju, kompensasi, rekan kerja dan (Kepemimpinan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan penyuluhan daerah Kota Samarinda yang terlihat pada nilai koefisien korelasi Determinan (R^2 yang diperoleh sebesar 0,571 dan nilai F_{hitung} sebesar 16,666

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang memiliki tujuan untuk melihat keterkaitan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), dan

mengukur dan mengukur hubungan antara variabel dalam penelitian.(Wibowo & Putra, 2016)

Pada kerangka konseptual ini peneliti membuat sebuah sketsa gambaran penelitian dengan judul pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Setiap organisasi tentunya perlu melakukan peningkatan terhadap sumber daya manusianya agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang merupakan penentu dalam tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sugiona (2016, p:63) menunjukkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan pertanyaan penelitian, yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat deklaratif. Tergantung pada variabel yang akan diteliti, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- A** : Diduga motivasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sawerigading Kota Palopo
- B** : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.
- C** : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.
- D** : Diduga motivasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.

E : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_0 = X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H_1 = X berpengaruh signifikan terhadap Y

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Creswell bahwa penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian dimana peneliti memutuskan apa yang akan diteliti, menyusun pernyataan spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data, menganalisis angka-angka dengan statistik, melakukan penyidikan yang tidak memihak dengan cara yang objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Palopo yang terletak di Jl. Dr. Ratulangi KM.7, Rampoang, Tobulung, Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91958

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah keseluruhan yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Sawerigading Kota Palopo yang berjumlah 865 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

dan harus bersifat *representatif* (Sugiyono, 2016). Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Sampling acak sederhana didefinisikan sebagai teknik pengambilan sampel di mana setiap item dalam populasi memiliki peluang dan probabilitas genap untuk dipilih dalam sampel. Disini pemilihan item tergantung sepenuhnya pada keberuntungan atau probabilitas, dan oleh karena itu teknik pengambilan sampel ini juga kadang-kadang dikenal sebagai metode peluang. Pengambilan sampel acak sederhana adalah teknik pemeriksaan penting dan pasti dapat menjadi bagian dari strategi pemeriksaan yang lebih rumit. Sifat utama dari teknik pemeriksaan ini adalah bahwa setiap contoh memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh dari sumber primer. Yaitu penulis secara langsung melakukan observasi atau menyaksikan kejadian-kejadian yang dituliskan. Data ini bisa berwujud hasil angket dan observasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data-data pada penelitian kali ini maka peneliti melakukan pengumpulan data penelitian melalui :

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah Prosedur pemilahan informasi dilakukan dengan memberikan proklamasi yang tersusun kepada responden untuk dijawab, instrumen jajak pendapat harus diperkirakan legitimasi dan restorasi untuk menciptakan informasi yang substansial dan solid. Instrumen yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin. Tanggapan responden berupa keputusan dari lima pilihan lainnya, yaitu:

Tabel 3.1 Pengukuran skala likert

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1.	SS = Sangat setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	KS = Kurang setuju	3
4.	TS = Tidak setuju	2
5.	STS = Sangat tidak setuju	1

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skor (1) minimal menunjukkan penilaian tanggapan (5) maksimal tanggapan paling positif yang dipilih oleh seorang responden.

3.5.2 Dokumentasi

Dokumentasi dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi yang terbagi menjadi dua klasifikasi, yaitu sumber otoritas dan sumber informal. Sumber resmi adalah catatan yang dibuat/diberikan oleh yayasan/orang untuk pendirian. Sumber informal adalah arsip yang dibuat/diberikan oleh orang bukan atau untuk kepentingan instansi. Arsip yang akan digunakan sebagai semacam sumber perspektif melalui hasil pengumpulan, laporan kewajiban, surat-surat dan catatan sehari-hari.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi variabel dan indikator yang akan dijabarkan pada penelitian. Definisi operasional pula menggambarkan pengukuran atas variabel dan indikator yang akan dikembangkan pada penelitian. Menurut Rusiadi (2016) definisi operasional merupakan penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga dapat memudahkan pengukuran dan penggambaran serta pengembangan instrumen/alat ukur.

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
	Motivasi adalah semangat dan kegairahan kerja karyawan di RSUD	1. <i>Monetary motivational</i> <ul style="list-style-type: none">• Gaji

<p>Motivasi (X_1)</p>	<p>Sawerigading untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.</p>	<p>Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonus <p>Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.</p> <p>2. <i>Non-monetary motivational</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Jaminan Kesejahteraan karyawan. • Perasaan aman memiliki pekerjaan • Promosi <p>(Sumber : Sutrisno, 2017)</p>
<p>Budaya Organisasi (X_2)</p>	<p>Budaya Organisasi adalah nilai-nilai, asumsi-asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh karyawan di RSUD Sawerigading</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi tim 4. Keagresifan <p>(Sumber : Wirawan, 2010)</p>
<p>Kepuasan Kerja (Y_1)</p>	<p>Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional terhadap apa yang diharapkan dan dapat menimbulkan suatu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan

	sikap positif apabila sesuai dengan apa yang diharapkan dan negatif apabila tidak sesuai dengan ekspektasi.	5. Prestasi kerja (Sumber : Hasimbuan, 2014)
Kinerja Karyawan (Y ₂)	Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh RSUD Sawerigading Palopo.	1. Kuantitas pekerjaan (<i>Quantity of work</i>) 2. Kualitas pekerjaan (<i>Quality of work</i>) 3. Kemandirian (<i>Dependability</i>) 4. Inisiatif (<i>Initiative</i>) 5. Adaptabilitas (<i>Adaptability</i>) 6. Kerja sama (<i>Coorporation</i>) (Sumber : Irham, 2014)

3.7 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengambil instrumen pengukur yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, yang mana terdapat empat variabel yaitu, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program AMOS. AMOS (*Analysis of Moment Structure*) yaitu sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

3.8.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian. Ukuran statistik deskriptif yang digunakan meliputi nilai mean (mean), minimum, maksimum, dan standar deviasi.

3.8.2 Uji Validitas

Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mengungkapkan sesuatu tentang apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, dan dikatakan valid jika r -hitung lebih besar dari r -tabel.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur survei, yang merupakan tanda dari variabel atau desain. Sebuah jajak pendapat seharusnya solid jika reaksi terhadap pertanyaan tersebut dapat diandalkan atau stabil dalam jangka panjang. Pada umumnya, pengembangan atau variabel dianggap solid jika dimulai dengan *Cronbach Alpha* lebih tinggi dari 0,60 (Ghozali, 2006).

3.8.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Peneliti menggunakan cara investigasi dengan alasan bahwa untuk memutuskan hubungan sebab akibat, sepenuhnya bertujuan untuk memahami dampak langsung atau memutar antara faktor eksogen dan faktor endogen. Teknik analisis jalur, yang dikembangkan oleh Sewal

Wright pada tahun 1934, sebenarnya ialah pengembangan hubungan yang diurai sebagai beberapa interpretasi dampak yang ditimbulkannya.(Rinaldi, 2015)

Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2013:70) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya.

Persamaan Jalur :

$$Y1 = p_1X_1 + p_2X_2 + e_1$$

$$Y2 = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y_1 + e_2$$

Keterangan :

X1 : Motivasi

X2 : Budaya Organisasi

Y1 : Kepuasan Kerja

Y2 : Kinerja Karyawan

p₁..p₅ : Koefisien Jalur

e : Standar error

3.8.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Dalam studi korelasi atau korelasi, itu adalah studi yang menentukan hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa berusaha untuk mempengaruhi variabel-variabel tersebut dan dengan demikian tanpa manipulasi variabel (Sugiyono, 2018).

Dasar keputusan tes relevansi *sperman* atau *product Moment* :

- a. Jika nilai $C.R > 1,96$ atau $P\text{-Value} < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
- b. Namun sebaliknya, jika nilai $C.R < 1,96$ atau $P\text{-Value} > 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 RSUD Sawerigading Kota Palopo

Rumah Sakit Sawerigading Kota Palopo sebelumnya merupakan klinik gawat darurat milik Pemerintah Kabupaten Luwu yang dibangun pada masa pemerintahan Belanda pada tahun 1920. Merupakan salah satu bangunan penting di pusat pemerintahan Kerajaan Luwu, dalam perjalanannya telah melalui dua redesign, tepatnya Rumah Sakit Sawerigading Kota Palopo. perombakan pokok dilakukan pada tahun 1981 - 1982, pada masa pemerintahan Bupati Luwu Drs. Abdullah Suara dan inisiasi diselesaikan oleh Gubernur Sulawesi Selatan Andi Oddang. Perombakan selanjutnya dilakukan pada tahun 2001 - 2002 pada masa pemerintahan Bupati Dr.H. Kamrul Kasim, SH.MH. Banyak bagian dari struktur tersebut tidak cocok untuk digunakan sebagai klinik, sehingga sulit untuk mempertahankan validitasnya sebagai struktur yang mudah diingat.

Poliklinik Gawat Darurat baru-baru ini situasinya dengan Rumah Sakit Tipe D, dan pada tahun 1994 dipindahkan ke Rumah Sakit Kelas C, berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 396/Menkes/KS/IV /1994 (sebagai kantor). Kemudian, pada saat itu, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu

Nomor: 9 Tahun 2002, Rumah Sakit Sawerigading Kota Palopo yang baru saja diselesaikan diubah menjadi Badan Pengelola.

Pada saat Kota Administratif Palopo sebagai Ibukota Kabupaten Luwu mengalami perubahan status menjadi Kota Otonom berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002, Rumah Sakit Sawerigading Kota Palopo berubah induknya dari Pemerintah Luwu menjadi Kota Pemerintah. Perubahan untuk kepentingan Badan Pengelola Rumah Sakit menjadi Rumah Sakit dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelenggaraan Organisasi Pemerintah Daerah, maka Pemerintah Daerah Kota Palopo kembali kepada Organisasi dan Tata Kerja RSUD Sawerigading Kota Palopo sesuai nomor 01 Tahun 2009 dan saat ini RSUD Sawerigading Kota Palopo telah berubah menjadi Rumah Sakit Non Pendidikan Tipe B.

Sebagai unit bantuan masyarakat yang melaksanakan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) secara utuh sesuai Keputusan Walikota Palopo tanggal 9 April 2012 Nomor: 397/IV/2012 tentang Pengangkatan Rumah Sakit Sawerigading Kota Palopo sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menjalankan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) dengan keadaan penuh Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), meskipun Padahal pelaksanaannya baru dimulai sejak 1 Januari 2015. Pada tahun 2015 diharapkan pemerintah (pengurus) sudah mahir dengan ide bisnis yang sehat dan tidak semata-mata mencari keuntungan.

Bagi RSUD Sawerigading Kota Palopo yang melaksanakan PPK-BLUD secara penuh dapat meningkatkan manfaat klinik (penghasilan BLUD-RSUD) untuk mendanai semua kegiatan fungsional yang langsung berkaitan dengan penataan administrasi ke daerah/ pasien. Dengan demikian, setiap kemungkinan jenis pendapatan harus diawasi secara ideal. Peningkatan setiap jenis administrasi baru sesuai dengan bisnis pusat klinik medis harus diselesaikan tanpa henti sepanjang tahun dengan kemajuan terbaru sesuai dengan tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan.

Visi : “ Menjadi Rumah Sakit Terpercaya Di Sulawesi Selatan Tahun 2023 “

Misi :

- ✓ Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang terjangkau, berkeadilan dan sesuai standar akreditasi rumah sakit.
- ✓ Menyelenggarakan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis yang baik.
- ✓ Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- ✓ Meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya rumah sakit secara berkelanjutan.

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Sebelum menginterpretasikan hasil hipotesis dan pembahasan, terlebih dahulu akan dipaparkan ciri responden yang bermaksud untuk menyampaikan gambaran keadaan yang telah dikumpulkan melalui survei eksplorasi. Pengujian yang dilakukan melalui alat angkut selektif menggunakan *google form* kepada pegawai RSUD Sawerigading Kota Palopo sebanyak 151 orang.

Berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan ada dua karakteristik responden yang akan digambarkan, sebagai berikut :

- a. Karakteristik responden berdasarkan *gender* (jenis kelamin). Dalam penelitian ini dibedakan menjadi jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adapun data dan persentase terkait jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

<i>Gender (Jenis Kelamin)</i>	Jumlah	Persentase
Perempuan	82	54%
Laki-laki	69	46%
Jumlah	151	100%

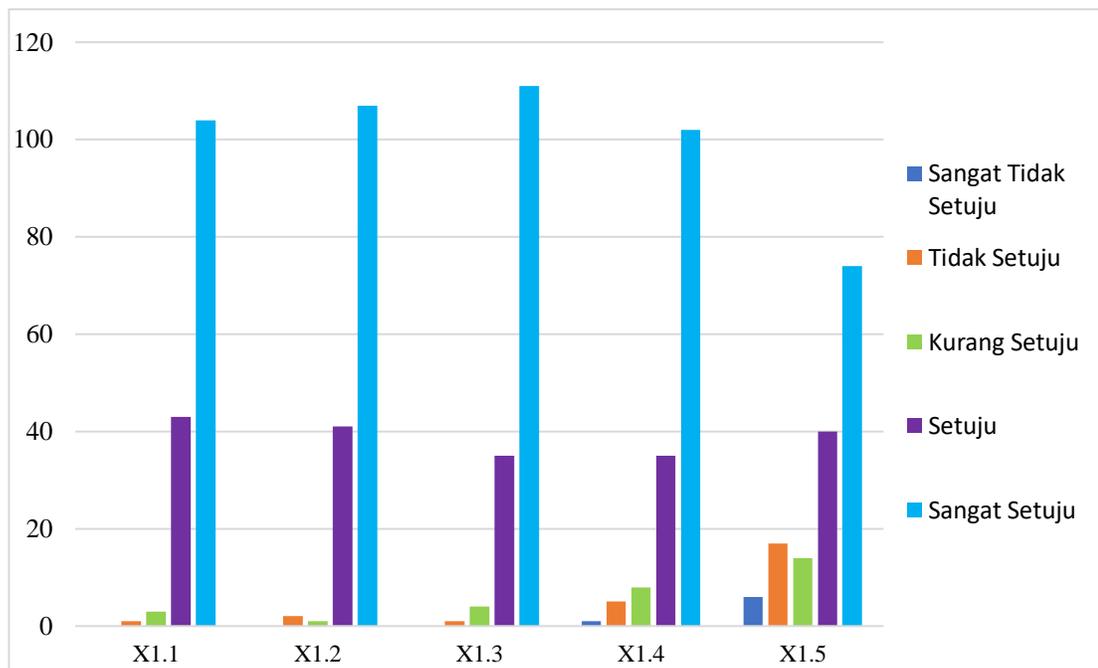
Sumber : Data diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden merupakan perempuan, yakni sebesar 82 orang dengan persentase 56%

sedangkan sisanya didominasi oleh laki-laki sebesar 69 dengan persentase 44%, Hal ini menunjukkan bahwa sampel yang diambil untuk penelitian ini lebih dominan perempuan daripada laki-laki.

b. Karakteristik Jawaban responden, deskripsi atau penyajian data dari variabel yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

1) Motivasi

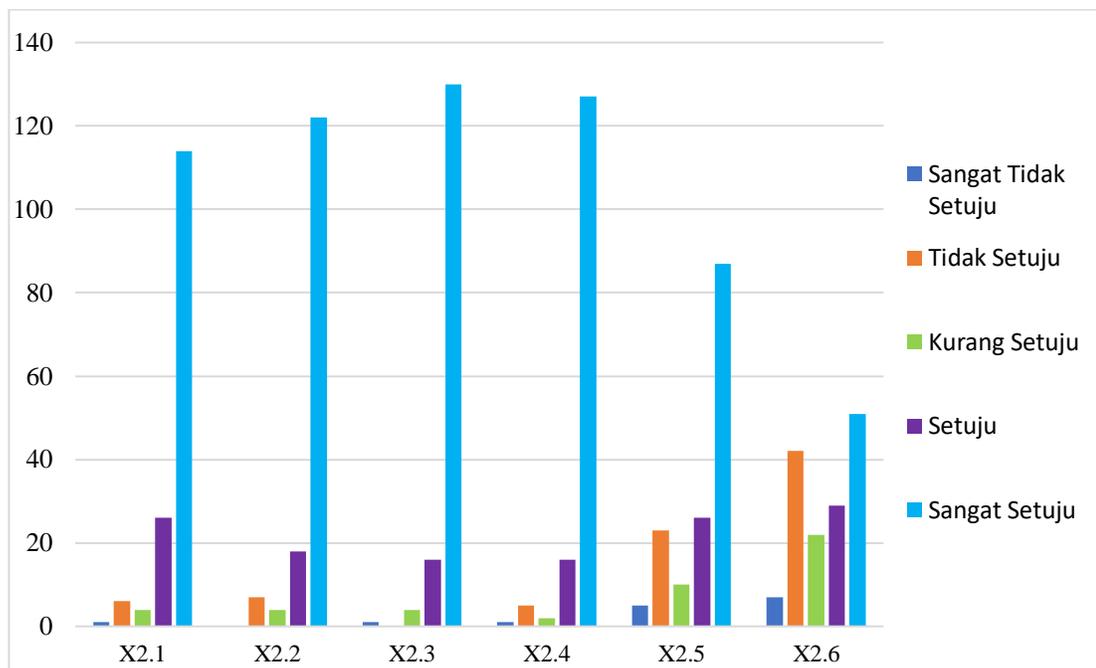


Gambar 4. 1 Diagram batang jawaban responden untuk variabel motivasi

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa ada 7 responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan ada 26 responden yang menjawab Tidak Setuju pada pernyataan yang ada dikuesioner. Untuk pernyataan pertama diperoleh rata-rata sebesar 4.66, pernyataan kedua sebesar 4.68, pernyataan ketiga sebesar 4.70,

pernyataan keempat 4.54, dan pernyataan kelima sebesar 4.05. Total dari rata-rata jawaban responden adalah sebesar 22.58 dari total tersebut diperoleh rata-rata persentase sebesar 90% maka dapat diketahui bahwa tingkat motivasi pegawai meningkat apabila pemberian upah/gaji yang tepat waktu.

2) Budaya Organisasi

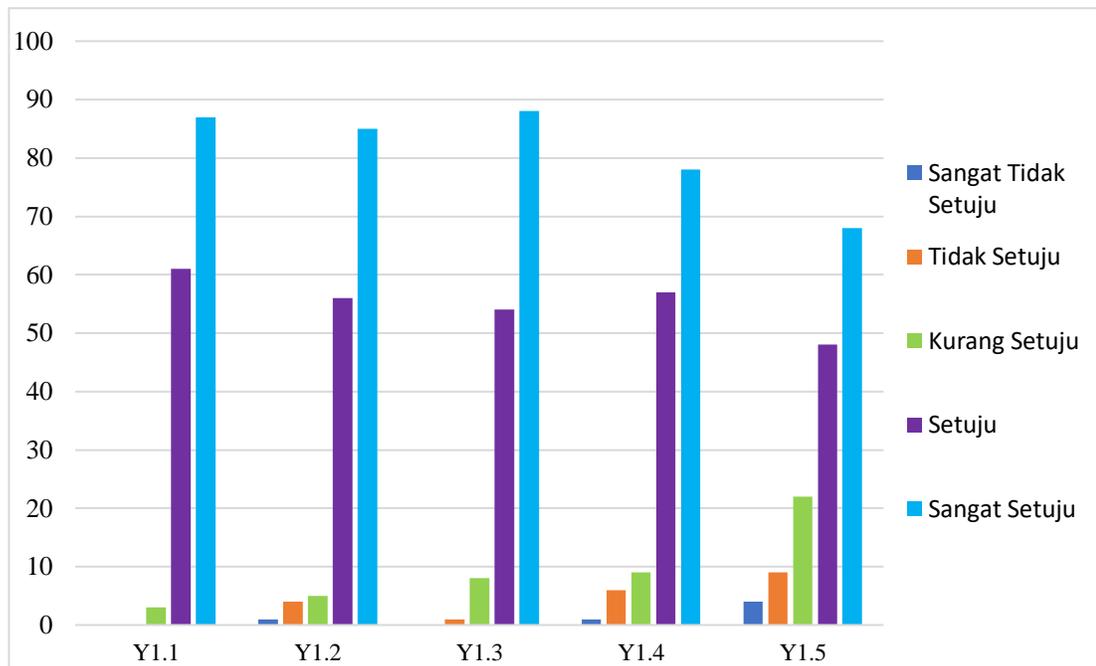


Gambar 4. 2 Diagram batang jawaban responden untuk variabel budaya organisasi

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa ada 15 responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan ada 83 responden yang menjawab Tidak Setuju pada pernyataan yang ada dikuesioner. Untuk pernyataan pertama diperoleh rata-rata sebesar 4.63, pernyataan kedua sebesar 4.69, pernyataan ketiga sebesar 4.81, pernyataan keempat 4.74, pernyataan kelima sebesar 4.11. dan pernyataan keenam sebesar 3.50 Total dari rata-rata jawaban responden adalah sebesar 26.48 dari total tersebut diperoleh rata-rata persentase sebesar 98% maka dapat diketahui bahwa

tingkat budaya kerja di RSUD Sawerigading Palopo ialah siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai itu sendiri.

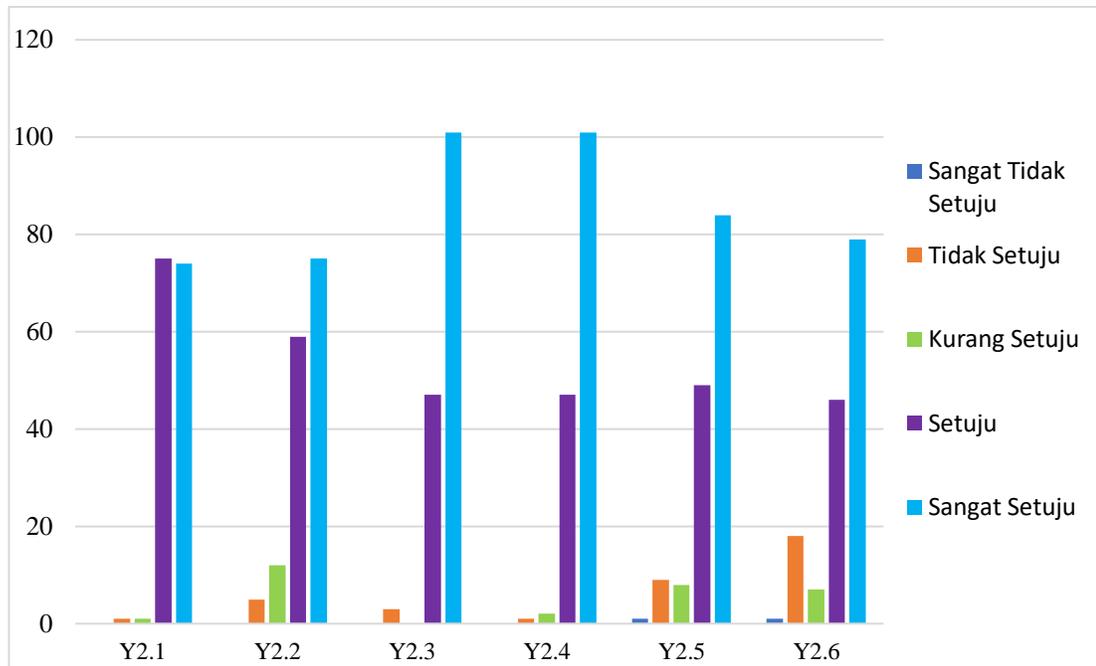
3) Kepuasan Kerja



Gambar 4. 3 Diagram batang jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa ada 6 responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan ada 20 responden yang menjawab Tidak Setuju pada pernyataan yang ada dikuesioner. Untuk pernyataan pertama diperoleh rata-rata sebesar 4.56, pernyataan kedua sebesar 4.46, pernyataan ketiga sebesar 4.52, pernyataan keempat 4.36, dan pernyataan kelima sebesar 4.11. Total dari rata-rata jawaban responden adalah sebesar 21.99 dari total tersebut diperoleh rata-rata persentase sebesar 87% maka dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di RSUD Sawerigading Palopo meningkat apabila adanya keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan.

4) Kinerja Karyawan



Gambar 4. 4 Diagram batang jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat diketahui bahwa ada 2 responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan ada 37 responden yang menjawab Tidak Setuju pada pernyataan yang ada dikuesioner. Untuk pernyataan pertama diperoleh rata-rata sebesar 4.47, pernyataan kedua sebesar 4.35, pernyataan ketiga sebesar 4.63, pernyataan keempat 4.64, pernyataan kelima sebesar 4.36. dan pernyataan keenam sebesar 4.22. Total dari rata-rata jawaban responden adalah sebesar 26.68 dari total tersebut diperoleh rata-rata persentase sebesar 98% maka dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai di RSUD Sawerigading Palopo ialah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.

4.1.3 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah disusun valid/sah dengan melakukan uji korelasi antar skor (nilai) tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner. Adapun kriteria uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $R \text{ tabel} > R \text{ hitung}$ maka dikatakan pernyataan tidak valid
- b. Jika $R \text{ tabel} < R \text{ hitung}$ maka dikatakan pernyataan valid

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS Versi 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,624	0,20	Valid
X1.2	0,608	0,20	Valid
X1.3	0,640	0,20	Valid
X1.4	0,596	0,20	Valid
X1.5	0,446	0,20	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan menghasilkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel yakni 0,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,380	0,20	Valid
X2.2	0,391	0,20	Valid
X2.3	0,402	0,20	Valid

X2.4	0,335	0,20	Valid
X2.5	0,579	0,20	Valid
X2.6	0,551	0,20	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan menghasilkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel yakni 0,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0,620	0,20	Valid
Y1.2	0,518	0,20	Valid
Y1.3	0,703	0,20	Valid
Y1.4	0,680	0,20	Valid
Y1.5	0,494	0,20	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan menghasilkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel yakni 0,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y2.1	0,574	0,20	Valid
Y2.2	0,436	0,20	Valid
Y2.3	0,658	0,20	Valid

Y2.4	0,679	0,20	Valid
Y2.5	0,687	0,20	Valid
Y2.6	0,595	0,20	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan menghasilkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel yakni 0,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.1.4 Uji Reliabilitas

Perhitungan realibilitas menggunakan SPSS, Uji realibilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji realibilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Adapun kriteria uji realibilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data dikatakan realibel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka data dikatakan tidak realibel

Tabel 4. 6 Uji realibilitas Variabel Motivasi

<i>Cronbach Alpha</i>	N of Item
0,733	5

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2022)

Nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen variabel Motivasi adalah sebesar 0,733. Nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen ini > 0,60. Dengan demikian instrumen penelitian untuk variabel Motivasi dinyatakan realibel.

Uji Realibilitas Variabel Budaya Organisasi

<i>Cronbach Alpha</i>	N of Item
0,635	6

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2022)

Nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen variabel Motivasi adalah sebesar 0,733. Nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen ini > 0,60. Dengan demikian instrumen penelitian untuk variabel Budaya Organisasi dinyatakan realibel.

Tabel 4. 7 Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja

<i>Cronbach Alpha</i>	N of Item
0,656	5

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2022)

Nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen variabel Motivasi adalah sebesar 0,733. Nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen ini > 0,60. Dengan demikian instrumen penelitian untuk variabel Kepuasan Kerja dinyatakan realibel.

Tabel 4. 8 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Cronbach Alpha</i>	N of Item
0,614	6

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2022)

4.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Pada bagian ini dijelaskan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program IBM Amos versi 26. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab III tentang metode penelitian, penelitian ini akan membahas mengenai hubungan motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap

kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Palopo dengan menggunakan *path analysis* model. Adapun tujuan penggunaan *path analysis* ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan (Setyorini & Syahlani, 2019).

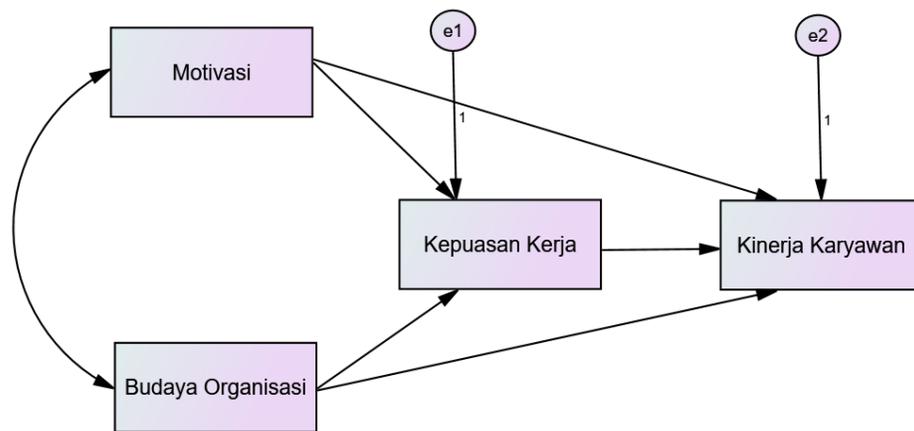
Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu mesti menggambarkan hubungan antar variabel dalam bentuk *path diagram* yang kemudian melakukan estimasi atas hasil pengolahan data. *Path diagram* berfungsi untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing variabel yang berpengaruh et al., n.d, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan RSUD Sawerigading Palopo.

4.2.1 *Path Diagram* dan Hasil Estimasi

Dalam penelitian ini, setelah digambarkan *model path* dari 151 responden yang terlibat, maka dibentuk model berdasarkan teori berdasarkan teori maka didapatkan model analisis jalur sehingga dibangun *path diagram*. *Path diagram* ini sangat memudahkan untuk melihat hubungan kausalitas yang akan diuji (Lubis & Khairani, n.d). Adapun bentuk *path diagram* hasil olahan data dari *software* IBM Amos versi 26 didapatkan hasil sebagai berikut :

Gambar 4. 5 Path Diagram

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Sawerigading Palopo



Sumber : Data diolah dengan IBM Amos (2022)

Berdasarkan gambar *path diagram* di atas, dapat diturunkan dalam bentuk table hubungan antar variabel seperti, di bawah ini :

Tabel 4. 9 Hubungan Antar Variabel

Variabel		Koefisien	Sifat Hubungan	
Motivasi	➔	Kepuasan Kerja	0,437	Langsung
Motivasi	➔	Kinerja Karyawan	0,329	Langsung
Budaya Organisasi	➔	Kepuasan Kerja	0,310	Langsung
Budaya Organisasi	➔	Kinerja Karyawan	0,363	Langsung

Kepuasan Kerja	➔	Kinerja Karyawan	0,243	Langsung
Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Keupuasan Kerja			0,084	Tidak Langsung
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Keupuasan Kerja			0,071	Tidak Langsung

Sumber : Data diolah dengan IBM Amos (2022)

Dari hubungan antara variabel diatas, diperoleh model yang terdiri dari tujuh *paths* (jalur) . Tujuh *paths* tersebut tersusun atas 5 *paths* hubungan langsung dan 2 *paths* hubungan tidak langsung. Hubungan langsung berarti tidak ada variabel perantara yang menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya (Ini, 2019), sedangkan hubungan tidak langsung berarti ada variabel perantara yang menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 4. 10 Koefisien Jalur yang terstandarisasi

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

Sumber : Data diolah dengan IBM Amos (2022)

Berdasarkan nilai koefisien jalur yang terstandarisasi pada tabel 4.8 diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = p_1X_1 + p_2X_2$$

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

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Koefisien jalur motivasi (p_1) positif sebesar 0,406. Hal ini berarti setiap ada peningkatan motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- b. 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.

Persamaan kedua :

$$Y_2 = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y_1$$

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

- 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 (p_5) positif sebesar 0,207, Hal ini berarti setiap ada peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi

	Estimate
Y1	,416
Y2	,449

Sumber : Output Amos (2022)

- 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.

4.2.3 Uji Kesesuaian Model

Berdasarkan *path diagram* hasil pengolahan data dengan menggunakan program AMOS versi 26, maka dapat dilakukan untuk membentuk persamaan dan estimasi. Setelah estimasi dan persamaan terbentuk maka dilakukan uji *goodness off fit test* (kesesuaian model) dan uji hipotesis.

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

Tabel 4. 12 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

Sumber : Output AMOS versi 26 (2022)

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.)

4.2.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis signifikansi besaran *regression weight*. Analisis ini dilakukan untuk menunjukkan besaran dari efek langsung dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Adapun yang dijadikan dasar pengambilan keputusan uji signifikansi atas *regression weight* adalah :

- a. Jika nilai C.R > 1,96 atau P-Value < 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
- b. Namun sebaliknya, jika nilai C.R < 1,96 atau P-Value > 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Berikut ini tabel rangkuman hasil analisis *path* :

Tabel 4. 13 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	

Sumber : Data diolah dengan IBM Amos (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan dengan output Amos tersebut diperoleh nilai hasil *regression weight* seperti pada tabel 4.13. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa semua variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian uji hipotesis dapat diartikan seperti dibawah ini :

a. *Uji Hipotesis 1*

H₀ : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sawerigading Palopo.

H_1 : Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sawerigading Palopo.

Dari dugaan tersebut setelah diuji ternyata terbukti bahwa koefisien yang terstandarisasi untuk variabel motivasi terhadap kepuasan kerja adalah positif sebesar 0,406. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja signifikan secara statistik karena diketahui bahwa signifikansi variabel sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

b. *Uji Hipotesis 2*

H_0 : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sawerigading Palopo.

H_1 : Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sawerigading Palopo.

Hasil pengujian membuktikan bahwa nilai koefisien pada kolom estimate untuk variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif sebesar 0,346. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja signifikan secara statistik karena diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sawerigading Palopo.

c. *Uji Hipotesis 3*

H_0 : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Palopo.

H_1 : Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Palopo.

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan secara statistik karena variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien 0,207 dan nilai *p-value* sebesar $0,009 < 0,05$, maka dari itu H_0 ditolak yang berarti ada hubungan positif dan signifikan dari variabel kepuasa kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Palopo.

d. *Uji Hipotesis 4*

H_0 : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Palopo.

H_1 : Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Palopo.

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan secara statistik karena variabel motivasi memiliki nilai koefisien 0,259 dan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka dari itu H_0 ditolak yang berarti ada hubungan positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Palopo.

e. *Uji Hipotesis 5*

H₀ : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Palopo.

H₁ : Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sawerigading Palopo.

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan secara statistik karena variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien yang terstandarisasi sebesar 0,344 dan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka dari itu H₀ ditolak yang berarti ada hubungan positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan.

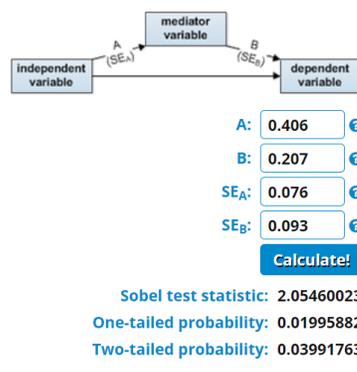
4.2.5 Uji Sobel (Uji Variabel Mediator)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dalam Ghazali (2018:244) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel mediator (M). Adapun dalam penelitian ini untuk melihat *indirect effect* tidak dapat dilakukan dengan output AMOS, sehingga dilakukan dengan alat uji yaitu *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation online* yang tersedia di web <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> dan dibutuhkan informasi dengan memasukkan *original sample* dan *standard error* dari setiap variabel independennya terhadap variabel dependen jika ada mediator dan tanpa mediator

(Setyorini & Syahlani, 2019). Apabila *sobel test statistic* > 1,96 dengan signifikansi 5%, maka variabel tersebut dapat dikatakan mampu memediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut penyajian hasil uji sobel dengan kalkulator online sobel :

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

Gambar 4. 6 Hasil uji sobel

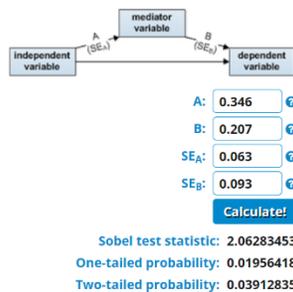


Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan calculator online sobel secara online, diperoleh nilai *sobel test statistic* C.R > 1,96 (2,054 > 1,96) dan P-value < 0,05 (0,039 < 0,05), maka pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah signifikan.

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

Gambar 4. 7 Hasil uji sobel

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.



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-value $< 0,05$ ($0,039 < 0,05$), maka pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah signifikan.

4.2.6 Interpretasi Model

Model hasil olahan program AMOS versi 26 yang ditunjukkan pada gambar 4.5 diatas mengikuti normal distribusi dengan rata-rata nol (0) dengan menggunakan standarisasi 1, sebab $X \rightarrow X^1 \sim N(0,1)$ dimana 0 adalah μ dan 1 adalah σ . Jika rata-rata berbasis sama (0), maka tidak masalah satuan dari setiap variabel berbeda. Dari nilai tersebut yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel yang diteliti adalah nilai koefisien jalur yaitu nilai *standardized estimate*. Koefisien jalur ini merupakan koefisien yang sudah distandarisasi dan menunjukkan besaran pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat pada model *path analysis* (Avip & Martadiputra, n.d.). Koefisien jalur dapat digunakan untuk menjelaskan korelasi dalam model jalur menjadi pengaruh langsung dan tidak langsung, seperti tabel 5.1 .

Berdasarkan nilai koefisien jalur yang sudah distandarisasi tersebut, dapat diinterpretasikan hubungan diagram jalur sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien jalur variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja pada RSUD Sawerigading Palopo adalah sebesar 0,406. Jumlah ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 40,6%. Nilai ini cukup besar, ini menandakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh itu dapat dijelaskan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan yaitu rasa aman, promosi, gaji, bonus, dan jaminan kesejahteraan pegawai. Jaminan kesejahteraan pegawai, rasa aman, serta gaji menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama pemberian upah/gaji yang sesuai dan tepat waktu, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja serta jaminan sosial untuk pegawai akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. (Ini, 2019)
- b. Nilai koefisien jalur variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja bernilai 0,346. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 34,6%. Artinya variabel budaya organisasi sangat mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja pegawai RSUD Sawerigading. Sehingga dapat pula diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang melandasi pegawai dalam bekerja

maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan pegawai. Maka dengan memiliki inovasi atau ide-ide baru dalam bekerja, bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Budaya yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai RSUD Sawerigading Palopo.

- c. Nilai koefisien jalur variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah 0,207. Artinya variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 20,7%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi kepuasan yang diterima pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tinggi pula. Dengan demikian dukungan dari sesama rekan kerja, mencintai pekerjaannya, adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi, serta pegawai saling berkordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai RSUD Sawerigading Palopo. (Salihan, n.d.)
- d. Nilai koefisien jalur variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 0,259. Ini artinya variabel motivasi mempengaruhi kinerja pegawai RSUD Sawerigading sebesar 25,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Yang berarti semakin baik motivasi yang diterima pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan yaitu rasa aman, promosi, gaji, bonus, dan jaminan kesejahteraan pegawai.

Jaminan kesejahteraan pegawai, rasa aman, serta gaji menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama pemberian upah/gaji yang sesuai dan tepat waktu, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja serta jaminan sosial untuk pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai. (Kadek et al., n.d.)

- e. Nilai koefisien jalur variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,344. Yang berarti variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 34,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai RSUD Sawerigading Palopo. Sehingga dapat pula diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang melandasi pegawai dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Maka dengan memiliki inovasi atau ide-ide baru dalam bekerja, bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Budaya yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai RSUD Sawerigading Palopo.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa yang memiliki pengaruh langsung paling besar adalah variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 40,6%. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas

faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Sementara itu jika dilihat dari diagram *path analysis* atau koefisien jalur dari *path analysis model* diatas, hubungan tidak langsung juga memiliki pengaruh, berikut penjelasannya :

- a. Variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,084. Artinya variabel motivasi secara tidak langsung juga mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 8,4%. Angka tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja. Sehingga dalam hal ini semakin baik motivasi yang diterima maka kepuasan kerja juga akan meningkat sehingga kinerja pegawai juga ikut meningkat. Meningkatnya kepuasan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap bagusnya kinerja yang akan dihasilkan pegawai tersebut.
- b. Variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja adalah 0,071. Artinya variabel budaya organisasi secara tidak langsung juga mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 7,1%. Angka tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja. Sehingga dalam hal ini semakin baik budaya organisasi yang melandasi pegawai dalam bekerja maka akan semakin tinggi

pula tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Baiknya budaya organisasi disuatu perusahaan akan berdampak meningkatkan kinerja pegawainya.

Tabel 4. 14 Kesimpulan Hasil Analisis Data

Hubungan Antar Variabel	Koefisien jalur	P-Value	Kesimpulan
X1 → Y1	0,406	0,000	Positif dan Signifikan
X2 → Y1	0,346	0,000	Positif dan Signifikan
Y1 → Y2	0,207	0,009	Positif dan Signifikan
X1 → Y2	0,259	0,000	Positif dan Signifikan
X2 → Y2	0,344	0,000	Positif dan Signifikan
X1 → Y1 → Y2	0,084	0,039	Positif dan Signifikan
X2 → Y1 → Y2	0,071	0,039	Positif dan Signifikan

Sumber : Output AMOS (2022)

4.3 Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis dan uraian analisis diketahui bahwa semua variabel yang diteliti baik variabel eksogen maupun variabel endogen semuanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD

Sawerigading Palopo. Signifikansi pengaruh itu ditunjukkan dengan nilai *p-value* < 0,05.

A. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

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. Jadi semakin termotivasi pegawai , maka pegawai akan semakin menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi.

Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa termotivasi dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Keterkaitan motivasi dengan kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Janura Ida Wibowati (2017) ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana pegawai yang lebih termotivasikan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan pegawai yang kurang termotivasikan. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mc. Clelland (1961) menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki

energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Istilah motivasi setidaknya memuat tiga unsur esensial, yaitu (1) faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, (2) tujuan yang ingin dicapai, dan (3) strategi yang diberikan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan.

B. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

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. Jadi semakin baik budaya organisasi yang dihasilkan oleh suatu perusahaan maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Pegawai merasa perusahaan selalu menekankan untuk selalu cermat dan memperhatikan secara detail saat melakukan pekerjaan, karena perusahaan bergerak dibidang kesehatan maka sebagian besar proses pekerjaan dalam perusahaan berhubungan langsung dengan alat-alat untuk kesehatan yang membutuhkan kecermatan dan ketelitian setiap detailnya. Kurang cermat atau tidak memperhatikan setiap detail dapat merugikan perusahaan. 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.

Jika budaya organisasi yang dirasakan pegawai baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja pegawai RSUD Sawerigading Palopo dapat ditingkatkan apabila pegawai mendapatkan budaya organisasi yang baik.

C. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila pegawai diperusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, pegawai cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

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. Pendapat tersebut diperkuat oleh Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa "seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya". Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi pihak RSUD Sawerigading Palopo untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya dengan cara balas jasa yang adil dan layak serta keterbukaan untuk seluruh pegawai dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan.

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.

D. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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. Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Pendapat ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014), motivasi merupakan bagaimana cara mendorong gairah kerjabawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. 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.

E. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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.

Konsep budaya organisasi dikembangkan menggunakan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sebagai akibatnya dapat ditinjau beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama. Pendapat ini didukung juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Apabila dalam perusahaan pegawai memiliki budaya yang baik maka kinerja pegawai akan lebih meningkat, sebaliknya jika pegawai memiliki budaya yang buruk maka

kinerja pegawai tersebut akan lebih menurun. 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.

Kinerja pegawai dipengaruhi budaya organisasi di RSUD Sawerigading Palopo. Pegawai yang memiliki budaya organisasi yang buruk cenderung menunjukkan kinerja yang kurang maksimal. Sebaliknya pegawai yang memiliki budaya organisasi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang maksimal, karena mereka yang memiliki budaya yang baik sadar akan resiko dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian secara kuantitatif sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran dari penelitian ini. Kesimpulan dan saran-saran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Semakin meningkat tingkat motivasi, maka kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan ikut meningkat.
- b. Budaya organisasi dapat meningkatkan dan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan meningkat.
- c. Kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat tingkat kepuasan seorang pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Meningkatkan perasaan puas dalam melakukan pekerjaan, akan berpengaruh dalam memperoleh prestasi kerja.
- d. Motivasi kerja dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin meningkat tingkat motivasi, maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan tinggi atau meningkat.

- e. Budaya organisasi dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi di perusahaan, maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

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 RUJUKAN

- 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 Kualanamu. *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 maclelland 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., Waspodo, 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*.