

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

## *EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*

Laras Tri Saputri<sup>1)</sup>, Achmad Fudholi<sup>2)</sup>, Sumarni<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Magister Manajemen Farmasi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

<sup>2)</sup>Fakultas Farmasi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

<sup>3)</sup>Kedokteran Jiwa, RSUP Dr. Sardjito, Yogyakarta

### ABSTRAK

Dewasa ini setiap perusahaan dituntut untuk selalu *sustainable* dalam menghadapi dinamika lingkungan yang berubah. Salah satunya yaitu dengan mengelola sumber daya yang terdapat diperusahaan, terutama sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak seluruh kegiatan perusahaan agar bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan perlu memotivasi dan menciptakan budaya organisasi yang baik agar karyawan mampu memiliki kinerja yang baik, terutama pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan kepada masyarakat. Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang merupakan rumah sakit rujukan kabupaten Klaten yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang mana karyawan dan pihak rumah sakit harus memiliki motivasi dan budaya organisasi yang baik guna memberikan kinerja yang baik bagi rumah sakit maupun masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Penelitian merupakan penelitian deskriptif analitik dengan survey. Data diperoleh dengan alat ukur kuesioner dengan skala *Likert*. Pengambilan sampel dengan *non-probability*, metode *purposive sampling* dengan kriteria inklusi karyawan tetap RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, berusia 20-60 tahun, masa kerja minimal 1 tahun, dan bersedia menjadi responden. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 237 karyawan. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dengan nilai  $p < 0,05$ . Secara parsial ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dengan nilai  $p < 0,05$ . Secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang ditunjukkan dengan nilai  $p < 0,05$ . Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y=33,442 + 4,329X_1 + 3,886X_2$ .

**Kata kunci:** motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan.

### ABSTRACT

These days, every company required to keep sustainable to face environmental dynamics changing. One of them is to manage the resources contained in the company, especially human resources as driving force of all activities of the company in order to work effectively and efficiently. Companies need to motivate and create a good organizational culture so that employees are able to have a good performance, especially in companies that engaged in public service. One of them is Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten is a referral hospital Klaten district, that both of employees and the hospital must have the motivation and good organizational culture in order to provided good performance for the hospital and the community. This study aimed to determine the influence of organizational culture on motivation and performance in Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. The study was a descriptive analytic survey. Data obtained by questionnaire measuring instruments. Variables assessed using a Likert scale. Sampling technique with a non - probability purposive sampling method. Inclusion criteria were regular employees of the department Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, aged 20-60 years old, at least a year working period, and willing to be the respondent. The number of samples used as much as 237 employees. Data were analyzed with multiple linear regression analysis. The results showed that the partial analysis no significant effect of work motivation on employee performance in Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten ( $p < 0,05$ ). Partially no significant influence of organizational culture on employee performance in Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten ( $p < 0,05$ ). And simultaneously work motivation and organizational culture significantly influence employee performance in Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten is indicated by the value of  $p < 0.05$ . The regression equation obtained was  $Y = 30,990 + 0,161X_1 + 0,284X_2$ .

**Keywords:** work motivation, organizational culture, employee performance

### PENDAHULUAN

Dewasa ini sebuah perusahaan dituntut untuk mengambil keputusan yang strategis dalam menghadapi dinamika lingkungan yang

semakin ketat untuk tetap *sustainable*. Salah satu caranya yaitu suatu perusahaan harus mampu mengelola segala sumber daya yang ada secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2002). Sumber daya yang memiliki peran yang sangat yang penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia yang

Korespondensi:

**Laras Tri Saputri, S.Farm., Apt**

Magister Manajemen Farmasi, Universitas Gadjah Mada  
Jl. Sekip Utara Yogyakarta

Email : [Larastrisaputri@gmail.com](mailto:Larastrisaputri@gmail.com)

HP : 085720900079

merupakan motor penggerak seluruh kegiatan perusahaan, sehingga suatu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada perusahaan (Moehariono, 2009). Sumber daya manusia yang baik akan dimiliki oleh perusahaan yang mengelola sumber dayanya dengan baik agar menghasilkan kinerja yang baik (Rivai, 2005).

Kinerja merupakan hasil atau prestasi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan (Timpe, 1992). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, lingkungan pekerjaan, gaji, tunjangan, kondisi pekerjaan itu sendiri. Motivasi kerja merupakan suatu kemauan dan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa mengabaikan kemampuannya dalam pemenuhan kebutuhan (Robbins, 2003). Motivasi kerja harus dibangkitkan oleh pihak perusahaan agar karyawan berkinerja dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2000) pada perusahaan distribusi bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan tugasnya, hampir setiap hari karyawan dikelilingi oleh budaya organisasi yang berpengaruh dalam pembentukan sikap terhadap lingkungan sekitar yang dihadapinya dan juga mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2000), bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terutama pada perusahaan yang melayani pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan yang berkualitas. Salah satunya adalah rumah sakit.

RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten merupakan rumah sakit badan layanan umum yang juga sebagai rujukan kabupaten Klaten dan telah menetapkan nilai-nilai dasar untuk memberikan panduan perilaku kepada karyawannya sehingga harus mampu memberikan pelayanan yang baik yang

dibuktikan dengan kinerja yang optimal. Namun masih terdapat indikator kinerja yang belum memenuhi standar dan komplain dari pasien. Secara umum penilaian kinerja RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten mengikuti standar DEPKES RI (BOR, LOS, TOI, BTO). Diketahui bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yang belum memenuhi standar DEPKES RI yaitu BOR (Bed On Ratio) dan LOS (*Length of Stay*) selama 5 tahun terakhir adalah 69,7% dan 4,71 hari dengan standar 70-80% dan 7-10 hari. Ada kemungkinan hal tersebut disebabkan oleh pengelolaan rawat inap yang belum sesuai dengan harapan pengguna jasa kesehatan dan bisa jadi pasien merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan. Sampai sekarang masih terdapat beberapa komplain dari pasien dan keluarga pasien terkait pelayanan yang diberikan baik keramahan petugas kesehatan, fasilitas, pelayanan administrasi maupun kecepatan pelayanan.

Pihak manajemen sudah melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memotivasi melalui pelatihan baik medis maupun non medis. Namun masih terdapat indikator kinerja yang belum memenuhi standar dan komplain dari pasien yang berkaitan dengan pelayanan, fasilitas, kecepatan maupun administrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

## **METODE**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian merupakan penelitian deskriptif analitik yaitu mendeskripsikan ciri-ciri variabel secara survei dengan pendekatan *cross sectional* di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

### **Subjek Penelitian**

Populasi dalam penelitian adalah karyawan (dokter, perawat, farmasi, instalasi gizi) RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Pengambilan sampel akan dilakukan dengan menggunakan metode *non-probability* dengan cara *purposive sampling* dengan taraf kepercayaan 10%. Jumlah sampel yang akan

digunakan sebanyak 85 responden dengan kriteria inklusi Karyawan tetap RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro (Dokter, Perawat, Farmasi, gizi), berumur 20-60 tahun, masa kerja minimal 1 tahun, dan bersedia menjadi responden.

### Alat Ukur Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* yang terbagi menjadi 4 skala dengan skor 4 untuk jawaban paling positif dan skor 1 untuk paling negatif. Kuesioner motivasi yang telah diadopsi dari Herzberg (1993) berisi 40 butir pernyataan yang terdiri dari kuesioner keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, kebijakan, penghargaan, gaji, hubungan sosial, dan tanggung jawab. Kuesioner Budaya Organisasi yang di adopsi dari Robbins (2003) dan telah digunakan oleh Ompusunggu (2011), berisi 27 pertanyaan yang terdiri dari *Innovation and Risk Taking, Attention to Detail, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Aggressiveness, dan Stability*. Kuesioner Kinerja Karyawan yang diadopsi oleh Arienawati (2009) sebanyak 26 butir pernyataan yang terdiri dari beberapa indikator, yaitu: kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, motivasi kerja, orientasi kepada pelanggan, inisiatif karyawan.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson*. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) lebih besar daripada koefisien korelasi tabel ( $r_{tabel}$ ) yang ditunjukkan dengan nilai  $p < 0,05$  (Priyatno, 2007). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6 (Sekaran, 2006).

### Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang meliputi analisis korelasi ganda (R), analisis determinasi ( $R^2$ ), uji F dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dengan *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa dari 40 pernyataan yang menggambarkan motivasi kerja terdapat 5 butir pernyataan yang tidak valid. Untuk pernyataan yang menggambarkan budaya organisasi dari 27 pernyataan terdapat 6 pernyataan yang tidak valid. Sedangkan untuk pernyataan yang menggambarkan kinerja, dari 26 pernyataan terdapat 5 pernyataan yang tidak valid. Uji reliabilitas dengan uji *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa semua pernyataan reliabel yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan responden terbanyak dalam penelitian ini berjenis kelamin wanita (59,62%), berusia 20 – 30 tahun (45,67%), pendidikan terakhir D3 (72,11%), masa kerja 1 – 10 tahun (65,38%), dan jenis pekerjaan perawat (63,46%).

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil, dapat diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang ditunjukkan dengan nilai  $p < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $33,442 > 3,0399$ ). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh, dkk (1996) yaitu secara simultan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R square* ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,239, yang artinya bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 23,9%, dan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten ( $t_{hitung} = 4,329 > t_{tabel} 1,791$ ;  $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan hubungan

antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif yang artinya jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2000) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Tika (2006) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, oleh karena itu dari pihak manajemen rumah sakit harus mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat membentuk lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradi Tirtonegoro Klaten ( $t_{hitung} 3,866 > t_{tabel} 1,791$ ;  $p < 0,05$ ). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryanegara, dkk (2007) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika budaya organisasi di RSUP Dr. Soeradi Tirtonegoro Klaten itu baik, maka kinerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya jika budaya organisasi rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2003) yang menyatakan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh

yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota organisasi tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Robbins (2003) juga menyatakan semakin baik budaya kerja dalam organisasi tersebut, maka akan semakin tinggi kinerjanya.

## KESIMPULAN

Kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradi Tirtonegoro Klaten akan meningkat sebesar 0,161 dan atau 0,284 apabila variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) meningkat.

Semakin tinggi variabel motivasi kerja dan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradi Tirtonegoro Klaten

Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai kontribusi sebesar 23,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 76,1% disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor motivasi kerja dan budaya organisasi. Hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arienawati, A. D., 2009, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi Happyland Medical Centre Yogyakarta, *Tesis*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Herzberg, F., 1993, *The Motivation To Work*, John Wiley and Sons. Inc, New York.
- Mathis, R.L, dan Jackson, J.H., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa: Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta.
- Miftah, T., 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Moehariono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Ompusunggu, D. R., 2011, Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan, Studi di RSU Universitas Kristen Indonesia Cawang Jakarta Timur, *Tesis*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Priyatno, D., 2007, *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisa Data dan Uji Statistik*, Media Kom, Yogyakarta.
- Rivai, V., Basri, 2005, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, S. P., 2003, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Edisi Indonesia, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sekaran, U., 2006, *Research Methods For Business, Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Singh, A. Kr., Smrita, S., Nisha, G., Rajul, D., 1996, Impact of Work Culture on Motivation and Performance of Employees in Private Sector Companies, *Journal of Public School of Business*, University of Delhi, New Delhi.
- Suryanegara. Shinta, W. dan Wika A., 2007, Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Perilaku Karyawan Dalam Rangka Menjadi Rumah Sakit Umum Layanan Daerah, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Volume 10, 2:79-84.
- Tika, H. M. P., 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Aksara, Jakarta.
- Timpe, A.D., 2002, *Kinerja; Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Diterjemahkan Oleh Sofyan Cikmat, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Winanti, M. B., 2000, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ATRI DISTRIBUTION, *Tesis*, Universitas Komputer Indonesia, Bandung.

