

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI DI BAGIAN ADMINISTRASI KEUANGAN DAN PELAYANAN
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PELALAWAN**

Kevin Ariadharna

Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

E-mail: kevinariadharna@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of perceptions of organizational support, organizational culture, work competency, work motivation and roles of perception, on the performance of employees with the object of research in The Financial Administration and Services at The Pelalawan Regional General Hospital. The sampling method uses a sampling census and sampling using an error rate of 5%. The author conducts research based on data collection techniques through questionnaires. Analysis of the data used is quantitative, analysis of data through multiple linear regression equations with t test and test of coefficient of determination (Adj.R²) and data collected and processed with the help of SPSS 25.0 statistical program. From the results of the study the following conclusions are obtained based on the results of the t test, it is known that the five variables with values (1.512, 5.025, 6.901, 4.656 and 1.382). It can be seen that perceptions of organizational support, organizational culture, work competency, work motivation and role of perceptions have a significant effect on employee performance in the Financial Administration and Services of Pelalawan Regional General Hospital. In addition, it can be seen from the results of the coefficient of determination test (Adj. R²) where the value of Adj.R² is 0.835 (83.5%). It can be seen that employee performance is influenced by the five variables, while (16.5%) is influenced by variables others not included in this study.

Keywords : *Employee performance, perceptions of organizational support, organizational culture, work competency, work motivation and role perceptions*

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pelalawan adalah rumah sakit pemerintah yang memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Dalam menjalankan fungsinya rumah sakit harus melaksanakan pelayanan yang berkualitas dan profesional serta berorientasi pada pelanggan internal (tenaga medis, para medis, nonmedis, dan tenaga fungsional lainnya) dan pelanggan eksternal (pasien dan keluarga pasien serta pihak yang berkepentingan lainnya). Tingkat kepuasan pelanggan internal yang tidak optimal akan mempengaruhi tingkat kinerja dan mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan eksternal atau pasien. Dilihat dari sudut pandang pelanggan internal, kepuasan kerja akan dirasakan ketika bekerja sesuai dengan ilmu pengetahuan, ketrampilan, dan tersedianya sarana prasarana yang baik. Kepuasan kerja tenaga kesehatan dirumah sakit perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, dikarenakan

merekalah ujung tombak pelaksana pelayanan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien serta pihak external lainnya. Karena besarnya jumlah tenaga perawat dalam organisasi rumah sakit maka diperlukan manajemen yang baik agar kinerja perawat dapat maksimal

Berdasarkan survei pendahuluan di RSUD Pelalawan, diketahui bahwa masih terdapat beberapa bahagian yang masih menghadapi masalah disiplin kerja perawat dan motivasi kerja yang rendah. Contohnya dibagian keperawatan terlihat dari 25% perawat yang meninggalkan tugas pada jam kerja dan pulang sebelum selesai jam kerja, serta ada permintaan pindah dari beberapa perawat dengan berbagai alasan (diantaranya pindah mengikuti suami dan pindah ke daerah asal). Dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, hanya 50% asuhan keperawatan yang terisi lengkap. Hasil wawancara dengan perawat pelaksana ruang rawat inap terkait kepemimpinan manajemen keperawatan dan timnya di RSUD Pelalawan diketahui bahwa selama ini belum ada pembagian struktur organisasi keperawatan yang jelas antara fungsional dan tim, belum ada prosedur seleksi bagi karyawan yang akan melanjutkan pendidikan dan pelatihan. dan penempatan pegawai belum sesuai karna hanya berdasarkan senioritas, fasilitas sarana prasarana untuk mendukung kinerja perawat dirasakan masih kurang, insentif belum memuaskan dan penyampaian aspirasi yang sering tidak mendapatkan tanggapan dan hal ini juga terjadi pada karyawan yang bekerja di bagian operasional.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus untuk peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Mengingat pentingnya kinerja pegawai terhadap suatu tujuan dan keberlangsungan suatu organisasi maka organisasi tersebut harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disini peneliti hanya akan meneliti tentang persepsi dukungan organisasi, budaya organisasi, kompetensi kerja, motivasi kerja, dan persepsi peran.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok Mangkunegara (2011).

Menurut Gibson *et al.* (1996) dalam Tarigan (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh

organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Tarigan (2011) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

Persepsi Dukungan Organisasi

Robbins (2008), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampaimana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Hal ini didasarkan pada teori pertukaran sosial atau *social exchange teory* dimana hubungan antara pegawai dan organisasinya adalah merupakan suatu hubungan pertukaran, misalnya suatu pegawai mau bekerja disuatu organisasi karena pegawai tersebut hendak mempertukarkan usaha dan loyalitasnya dengan imbalan material sosioemosional tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai mempunyai harapan akan adanya dukungan organisasi terhadap kebutuhan mereka. Teori tentang dukungan organisasi dibangun karena adanya harapan ini dalam diri pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukannya Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (2006) bahwa pegawai menganggap kerja adalah suatu bentuk pertukaran dengan kebutuhan-kebutuhannya sehingga mereka selalu melakukan penilaian apakah organisasi mempunyai perhatian terhadap segala jerih payah yang telah disumbangkan dan mampu memberikan imbalan yang memadai, atau dengan kata lain, jika pegawai bekerja secara ekstra, apakah organisasi akan memberikan imbalan yang lebih pula.

Pegawai juga menilai apakah kebutuhan sesioemosionalnya seperti kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan juga terpenuhi. Untuk menentukan kesiapan organisasi dalam memberikan penghargaan terhadap setiap jerih payah yang dilakukan dan untuk memenuhi sosioemosionalnya, pegawai membentuk suatu keyakinan umum tentang seberapa jauh organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Eisenberger et. al (2006), menjelaskan bahwa dukungan organisasi pegawai dibangun oleh perlakuan-perlakuan organisasi yang diterima misalnya dalam pembayaran honorarium, kenaikan jabatan, pemerayaan pekerjaan, dan partisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi. Penilaian pegawai terhadap organisasi juga dilakukan dengan memperhatikan frekuensi, kesungguhan dan ketulusan organisasi dalam memberikan pernyataan penghargaan dan pengakuan terhadap hasil usaha mereka. Pemberian penghargaan atau penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan, jika dilakukan karena kemauan organisasi sendiri akan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap dukungan organisasi dibandingkan dengan jika diberikan karena tekanan dari luar misalnya tekanan serikat pekerja atau peraturan perundangan.

Budaya Organisasi

Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Hawkins (2012) mengatakan bahwa budaya adalah suatu kompleks yang meliputi pengetahuan, keyakinan, seni, moral, adat istiadat serta kemampuan dan kebiasaan lain yang dimiliki manusia sebagai bagian masyarakat. Hal ini selaras dengan pendapat Schein dalam Moeljono (2005) dalam Arif (2010) mendefinisikan budaya sebagai pola sumsi dasar yang dimiliki oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal. Artinya, bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai bersama, norma-norma standar yang jelas dan hal tersebut menjadi landasan gerak organisasi. Schein dalam Darma (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, diteliti atau dikembangkan oleh berbagai kelompok yang ada dalam organisasi. Definisi Schein ini mengilustrasikan bahwa budaya mencakup asumsi dasar yang dipelajari oleh anggota organisasi yang kemudian dikembangkan di dalam organisasi tersebut.

Sementara itu, Wheelen dan Hunger (1986) mendefinisikan : Budaya Organisasi sebagai: *“the collection of beliefs, expectation and values shared by the corporation’s members and values shared by the corporation’s and transmitted from te one generation of employees to another”*. Budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Dengan adanya kesatuan nilai-nilai ini, maka anggota organisasi atau karyawan akan membuat pertimbangan antara budaya sendiri yang disesuaikan dengan budaya organisasi, dan menjadi kesatuan budaya yang berlaku secara umum di dalam organisasi perusahaan.

Kompetensi Kerja

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2002, kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan secara profesional, efektif dan efisien. Definisi operasional kompetensi kerja dalam penelitian ini mengacu pada definisi tersebut yaitu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan sikap pegawai tersebut dalam menempatkan diri di lingkungan kerjanya.

Hailesilasie (2009) dalam Yuyetta (2013) menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan kondisi yang diperlukan untuk mendukung motivasi kerja dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu, berusaha keras tidak akan cukup jika pegawai tersebut tidak tahu bagaimana cara melaksanakan suatu pekerjaan. Para pegawai harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Davis dan Newstrom (1985) dalam yuyetta (2013) menyatakan bahwa kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*) yang dimiliki oleh pegawai. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*Intelligent Quotient/ IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge-skills*). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatannya

dan terampil melaksanakan pekerjaan sehari-harinya akan lebih mudah untuk mencapai kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah (1) dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar atau pun tidak sadar untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu, (2) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang menjadi tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu tujuan tertentu atau mendapatkan kepuasan dari hal yang dilakukan tersebut. Definisi operasional motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada definisi tersebut yaitu dorongan yang dimiliki oleh pegawai Bagian Administrasi Keuangan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan, baik sebagai pribadi yang memiliki kebutuhan maupun sebagai pegawai rumah sakit, untuk menyelesaikan setiap tugas sesuai tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya

Persepsi Peran

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut internal dan eksternal. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah tanggapan langsung dari sesuatu. Proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Slameto (2010) persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu indera penglihat, pendengar, peraba, perasa, dan pencium. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan.

Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata. Oemar (2011) persepsi sesungguhnya memerlukan proses belajar dan pengalaman. Hasil proses belajar dan interaksi seseorang akan memberikan pengalaman bagi dirinya untuk dapat membandingkan keadaan yang dihadapi. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macam bentuk. Stimulus mana yang akan mendapatkan respon dari individu tergantung pada perhatian individu yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut, perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman-pengalaman yang dimiliki individu tidak sama, maka dalam mempersepsi sesuatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antar individu satu dengan individu lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bagian Administrasi Keuangan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan yang ada di Pekanbaru. Waktu penelitian dan pengumpulan data dilaksanakan dari bulan Juli 2018 sampai dengan selesai.

Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di Bagian Administrasi Keuangan dan Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Bagian Administrasi Keuangan dan Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan. Sampel tersebut di ambil dengan alasan sampel tersebut dianggap mampu untuk dapat menggambarkan Kinerja dari tiap pegawai bagian Administrasi Keuangan dan Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data, yaitu secara langsung. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 4 Juni 2018 sampai dengan tanggal 11 Juni 2018 dan jumlah kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 53.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari seluruh pegawai yang berada di Bagian Administrasi Keuangan dan Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan.

Dalam rangka mengumpulkan data yang diperlukan, digunakan metode pengumpulan dokumentasi dari data sekunder dan data primer yang diperoleh dengan metode: Pengamatan berpartisipasi, yaitu pengamatan ini dilakukan dengan cara keterlibatan peneliti di dalam proses penilaian kinerja di RSUD Pelalawan, wawancara semiterstruktur, kuisisioner. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Persepsi Peran. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi Dukungan Organisasi	53	28.00	49.00	36.6415	4.59554
Budaya Organisasi	53	24.00	40.00	31.0000	3.60555
Kompetensi Kerja	53	22.00	41.00	32.9623	4.43744
Motivasi Kerja	53	43.00	70.00	55.7170	6.42824
Persepsi Peran	53	6.00	18.00	14.2264	2.39905
Kinerja Pegawai	53	34.00	51.00	43.1698	4.65641
Valid N (listwise)	53				

Sumber: Data Olahan. 2019

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Persepsi Dukungan Organisasi memperoleh Rata-rata (*mean*) sebesar 36.6415 dengan standar deviasi sebesar 4.59554, Ini berarti bahwa Persepsi Dukungan Organisasi memiliki peranan yang sangat besar dalam pengembangan kinerja karena mendapat respon yang baik atau setuju dari responden.

Budaya Organisasi memperoleh Rata-rata (*mean*) sebesar 31.0000 dengan standar deviasi sebesar 3.60555, dapat di artikan bahwa Budaya Organisasi memiliki peranan terhadap kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan

kegiatannya di rumah sakit karena mendapat respon setuju atau baik dari responden.

Kompetensi Kerja memperoleh Rata-rata (*mean*) sebesar 32.9623 dengan standar deviasi sebesar 4.43744, dapat diartikan bahwa Kompetensi Kerja merupakan sebuah keharusan yang dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya apabila keahlian seorang pegawai tidak di tingkatkan maka akan berdampak pada kinerjanya dalam pekerjaan, berdasarkan tanggapan dari responden kompetensi kerja mendapatkan respon setuju atau baik.

Motivasi Kerja memperoleh Rata-rata (*mean*) sebesar 55.7170 dengan standar deviasi sebesar 6.42824, dapat diartikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap pekerjaan seorang pegawai, bagaimana sebuah organisasi dapat membantu seorang pegawai dalam pekerjaannya, berdasarkan tanggapan dari responden mendapatkan respon baik atau setuju.

Persepsi Peran memperoleh Rata-rata (*mean*) sebesar 14,2264 dengan standar deviasi sebesar 2,39905. dapat diartikan bahwa persepsi peran juga merupakan hal yang dapat mendukung seorang pegawai dalam bekerja, berdasarkan tanggapan dari responden bahwa persepsi peran mendapat respon baik atau setuju.

Kinerja Pegawai memperoleh Rata-rata (*mean*) sebesar 43,1698 dengan standar deviasi sebesar 4,65641. dapat diartikan bahwa Kinerja Pegawai merupakan sebuah penilaian prestasi kerja dari seorang pegawai semakin baik kinerja seorang pegawai maka akan berdampak sangat baik bagi perusahaan, berdasarkan tanggapan responden bahwa kinerja pegawai mendapatkan respon baik atau setuju.

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-6.938	3.757		-1.847	.071
	Persepsi Dukungan Organisasi	.095	.063	.095	1.512	.137
	Budaya Organisasi	.408	.081	.331	5.025	.000
	Kompetensi Kerja	.454	.066	.431	6.901	.000
	Motivasi Kerja	.265	.057	.373	4.656	.000
	Persepsi Peran	.210	.152	.106	1.382	.173
	R Square	.851		Adjusted R Square	.835	

Sumber: Data Olahan. 2019

Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 1,512 dan nilai *p-value* yang diperoleh dari kolom *significant* sebesar 0,137. Nilai *alpha* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05, Dengan demikian $t_{hitung} (1,512) < t_{tabel} (2,012)$ dan *p-value* (0,137) > 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) **ditolak**.

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 5,025 dan nilai $p-value$ yang diperoleh dari kolom *significant* sebesar 0,000. Nilai $alpha$ yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05, Dengan demikian $t_{hitung} (5,025) > t_{tabel} (2,012)$ dan $p-value (0,000) < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap profitabilitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) **diterima**.

Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 6,901 dan nilai $p-value$ yang diperoleh dari kolom *significant* sebesar 0,000. Nilai $alpha$ yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05, Dengan demikian $t_{hitung} (6,901) > t_{tabel} (2,012)$ dan $p-value (0,000) < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) **diterima**.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 4,656 dan nilai $p-value$ yang diperoleh dari kolom *significant* sebesar 0,000. Nilai $alpha$ yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05, Dengan demikian $t_{hitung} (4,656) > t_{tabel} (2,012)$ dan $p-value (0,000) < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H_4) **diterima**.

Persepsi Peran Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 1,382 dan nilai $p-value$ yang diperoleh dari kolom *significant* sebesar 0,173. Nilai $alpha$ yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05, Dengan demikian $t_{hitung} (1,382) < t_{tabel} (2,012)$ dan $p-value (0,173) > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Persepsi Peran tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H_5) **ditolak**.

Hasil Pengujian Koefisiensi Determinasi (Adj. R²)

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengujian dengan SPSS 25 diperoleh nilai Koefisiensi determinasi atau *Adjusted R²* sebesar 0,835 (83,5%), dapat diartikan bahwa 83,5% Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Persepsi Peran sedangkan 16,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari persentase tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat faktor-faktor lainnya sebesar 16,5% yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persepsi peran tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Saran

Sampel penelitian yang digunakan diharapkan lebih banyak dengan mengambil seluruh pegawai yang berkerja di lingkungan rumah sakit tersebut. Menambah objek penelitian sehingga dapat membandingkan dengan perusahaan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afin, Murtie, 2012. *Menciptakan SDM Berkualitas*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Arif, Rusdan. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)". *Thesis*. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Deikme, Pilatus. 2013. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Timika Provinsi Papua, *Jurnal EMBA*, 980-986
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Eisenberger, R., R. Huntington, S. Hutchison dan D. Sowa. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.3, hal. 500-507
- Hailasilasie, G. 2009. "Determinants Public Employees' Performance : Evidence from Ethiopian Public Organizations". *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 58, No.3, hal. 238-253
- Hawkins, P. 2012. *Creating a Coaching Culture*. New York: Bell and Bain Ltd.
- Hunger, J. David dan Wheelen, Thomas L. 2008. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka utama
- Jaenudin, dan Chairunisa, Frida. 2015. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 21 No. 2
- Jalaludin, Rakhmat. 2009. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Jarwanto. 2014. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.

- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Locke, E.A. dan G.P. Latham. 2006. "New Directions in Goal Setting-Theory". *Current Directions in Psychological Science* , Vol.15, No.5, hal.265-268
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mercer, Jenny dan Debbie Clayton. 2012. *Psikologi Social*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak". *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Miftah, Thoha. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- P.Robbins Stephen 2008.*Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh) Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan*.Jakarta : Salemba Empat.
- Pusparini, Paramitha Agdina, Naili Farida dan Widiartanto. 2015. Pengaruh Commitment Organizational Dan (Pos) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui (Ocb) Pada PT. Nasmoco Kaligawe. *Jurnal* Vol. 4, No. 2.
- Rakhmani, Ruslan Noor. Dkk. 2014. Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Malinau Selatan. *e-Journal Administrative Reform*. ISSN 2338-7637.
- Rakhmat, Jalaluddin, 2009. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Ramdhany, Muhammad. 2010. "Pengaruh Faktor-Faktor Politik dan Kultur Organisasi Terhadap Informasi Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu". *Skripsi*. Universitas Riau
- Robbins and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Jakarta* : Salemba Empat hal 22.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Selvi, Kurnianingrum. 2015. Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement (Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang
- Soerjono, Soekanto. 2009. *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sugiarto, Try. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu. *Skripsi*. Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA

- Susilo, Martoyo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Soekanto, Soerjono. 2009. *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Tarigan, Agripa Fernando. 2011. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik, (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*, Program sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, Umedi. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 7, Nomor 3, Agustus 2009.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widyatmini, dan Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis* No.2 Vol.13. Hal: 163-170
- Yuyetta, Etna Nur Afri. 2013. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang)". *Diponegoro Journal of Accounting*. Vol 2(3). Hal. 1-13.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
- Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 55 Tahun 2008 tentang