

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Compensation, Organizational Culture, Motivation on Employee Performance*)

Sanusi

sanusi@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Nurwati

nurwatihusin@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Wahyuniati

wahyuniatihamid@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

18-03-2019

Disetujui

10-04-2019

Dipublikasikan

19-04-2019

Keywords:

*compensation,
organizational
culture, motivation,
employee
performance*

Klasifikasi JEL:
H10, H11

Abstract

The purpose of this study was to examine and explain the effect of compensation, organizational culture, and motivation on employee performance. Data collection is done using survey methods through questionnaires and interviews. The population of this study is the Hati Mulia Hospital in Kendari City, amounting to 80 people. Because the population in this study is relatively small, all the populations in the study were made as respondents. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that simultaneous compensation, organizational culture, and motivation had a positive and significant effect. Then partially compensation has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance; motivation has a positive and not significant effect on employee performance.

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan hal yang tidak mungkin terlepas dari kehidupan bermasyarakat. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Pentingnya di dalam budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana karyawan memandang organisasi mereka. Organisasi sebagai wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama yang terarah dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi kedalam maupun keluar organisasi. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan organisasi pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengontrol anggota organisasi, dengan demikian budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk kinerja organisasi yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan maksimal. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai dan Basri, 2004). Dalam hal ini variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan agar karyawan termotivasi dan bersedia untuk bekerja dengan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tangkilisan (2002) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Dengan demikian pentingnya kerjasama didalam suatu organisasi untuk menyelaraskan pemikiran untuk mewujudkan tujuan tertentu.

Kotter dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan kepemimpinan dan lain-lain. penelitian dari Koesmono (2005) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Syauta (2012) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan langsung maupun tidak langsung untuk mencapai hal yang diinginkan terwujud. Motivasi kinerja bisa membuat karyawan tersebut lebih baik dan mempunyai semangat dalam bekerja. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Maka dalam hal tersebut disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008), Ciptomulyo (2010), serta Utama (2012) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati (2006), Riyadi (2011), Jaya (2012), dan Saputra (2012) yang menyatakan bahwa

Karyawan dapat dikatakan berkinerja baik apabila memenuhi beberapa elemen, (Mathis, 2006) mengungkapkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi lima elemen yaitu kuantitas dari

hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu pada hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Sesuai dengan elemen-elemen yang ada dalam Mathis & Jackson (2006), Rumah Sakit Hati Mulia sebagai wadah tempat pelayanan kesehatan yang bergerak dibidang jasa, maka karyawan di tuntut untuk mampu memberikan pelayanan dengan baik agar pasien yang ada diruang lingkup rumah sakit merasa aman dan nyaman selama berada dirumah sakit.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan maka PT. Hati Mulia Sejahtera mendirikan Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kendari yang terletak di daerah pemukiman padat penduduk tidak terlepas dari salah satu fungsinya yaitu menyelenggarakan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit. Rumah Sakit Umum Hati Mulia Kendari adalah salah satu Rumah Sakit swasta milik PT. Hati Mulia Sejahtera yang ikut berperan dalam pelayanan kesehatan di Kota Kendari pada khususnya dan Propinsi Sulawesi Tenggara pada umumnya.

RSU Hati Mulia Kendari adalah Rumah Sakit Swasta yang berada di bawah naungan PT. Hati Mulia Sejahtera berdasarkan Keputusan Walikota Kendari dengan Izin Operasional Tetap Rumah Sakit Umum Tipe D dengan nomor: 56/IZN/I/2016/002. Izin tersebut berjangka waktu 5 tahun terhitung dari tanggal 27 Januari 2016 sampai dengan 27 Januari 2021. RSU Hati Mulia terbuka untuk umum dan dikelola secara profesional dalam menjawab kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan klasifikasi Rumah Sakit swasta bila di tinjau dari sarananya RSU Hati Mulia merupakan rumah sakit umum disejajarkan dengan rumah sakit pemerintahan tipe D, dengan fasilitas 45 tempat tidur. Berdasarkan pelayanannya RSU Hati Mulia mempunyai pelayanan Penyakit Dalam, Bedah, Anak, Kandungan, Gigi dan lain-lain.

Pedoman Pengorganisasian di RSU Hati Mulia Kendari ini mengacu pada : KMKRI No. 81/MENKES/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit, PMKRI No. 971/MENKES/PER/XI/2009 tentang Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan, PMKRI No. 56 tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit dan PMKRI No. 49 tahun 2013 tentang Komite Keperawatan Rumah Sakit.

Fenomena yang terjadi di lingkungan RSU Hati Mulia, pelaksanaan penyelesaian pekerjaan yang masih banyak belum sesuai dengan Standar Operasional Prosedur, tingkat kesadaran yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab diberikan belum maksimal, yang dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang diberikan sanksi/teguran pada periode tertentu.

Berdasarkan *pra survey* (pra penelitian) yang menjadi *research problem* dalam penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan Rumah Sakit Hati Mulia ditandai dengan masih terdapat hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan unsur penilaian yaitu yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu pada hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pimpinan memberikan teguran kepada karyawan tersebut.

Rendahnya kinerja karyawan tersebut menjadi masalah utama dalam penelitian ini sehingga perlunya pemimpin organisasi secara bersama-sama dengan karyawan RSU Hati Mulia untuk memperbaiki dan mengevaluasi setiap kinerja karyawan dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dan efektivitas kerja dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu masih terdapat *research problem* mengenai kompensasi. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan masih kurang puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, meskipun gaji mereka rata-rata sudah sesuai dengan UMR.

Selain itu faktor budaya organisasi tentang tingkah laku karyawan yang kurang sesuai dengan tata tertib atau aturan-aturan yang ada di perusahaan. Masalah lain yang dihadapi oleh RSU Hati Mulia adalah mengenai kurangnya motivasi yang ada dalam diri karyawan yang dapat menurunkan produktifitas kerja karyawan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Nawawi (2016). Kompensasi adalah penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Robins (2008) Macam-macam tunjangan bagi karyawan dapat berupa

1. Tunjangan keselamatan
Tunjangan keselamatan dapat berupa asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiun, tunjangan kredit rumah dan sebagainya
2. Tunjangan pada waktu tidak bekerja
Tunjangan pada waktu tidak bekerja seperti dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan hamil, cuti hamil, cuti melahirkan, tugas-tugas Negara dan lain-lain
3. Bonus hadiah
Bonus hadiah seperti hadiah lebaran, natal dan tahun baru, hadiah ulang tahun, bonus keuntungan perusahaan dan lain-lain
4. Program pelayanan karyawan
Program pelayanan karyawan seperti tim olah raga, beasiswa, pinjaman khusus, berlangganan majalah, rekreasi bersama dan sebagainya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi diartikan oleh Robbins dan Judge (2011) adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Jika seorang karyawan melihat nilai-nilai dan sistem makna tersebut sebagai suatu hal yang berharga dan mengerjakan nilai-nilai dan sistem tersebut, maka dukungan perilaku ini akan menjadi dasar kesediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Barney (2010) budaya organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis. Budaya dapat didefinisikan sebagai sistem nilai-nilai yang dianut bersama sehingga orang dalam organisasi dapat menggambarkan budaya yang sama meskipun berasal dari latar belakang dan jabatan. Menurut Robbins (2013) budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (sering kali tidak tertulis) yang dipegang bersama anggota-anggota organisasi.

Robbins dan Judge (2007) menunjukkan bahwa dalam penelitian menunjukkan terdapat tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi. Tujuh poin tersebut adalah:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci

- Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
 4. Orientasi orang
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
 5. Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim dibandingkan pada individu.
 6. Keagresifan
Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
 7. Stabilitas
Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukan pertumbuhan.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau "daya penggerak" (Hasibuan, 1999). Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

Motivasi merupakan salah satu pekerjaan yang sederhana dan rumit, Gibson (1996), mengemukakan bahwa "motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan untuk mengarahkan perilaku". Timbulnya motivasi disebabkan adanya kebutuhan sebagai akibat munculnya kekurangan-kekurangan pada karyawan suatu waktu tertentu kebutuhan tersebut segera dapat terpenuhi. Menurut Davis (1995), motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Menurut Hadi (2006), Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut Robbins (2005), ada 6 (enam) karakteristik yang mempunyai motif berprestasi tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi pribadi yang tinggi;
- 2) Berani mengambil dan memikul risiko;
- 3) Memiliki tujuan yang realistis;
- 4) Memiliki rencana yang menyeluruh dan berujung untuk merealisasikan tujuan;
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam semua tugas/pekerjaan yang dilakukan;
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kinerja Karyawan

Setiap anggota organisasi mempunyai dorongan yang berbeda-beda-agar mau bekerja dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa dorongan itu merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tercapainya sasaran bahkan tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan melalui pelatihan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Bila anggota organisasi terdorong (termotivasi) maka akan berusaha dengan segala daya upaya, tetapi kemungkinan tingkat upaya yang tinggi ini tidak menghantarkan kehasil kinerja yang menguntungkan jika tidak diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi! serta kurangnya kemampuan diantara masing-masing anggota organisasi. (Timpe,1995). Menurut Kartono (1996) pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang

diberikan kepada masing-masing karyawannya. Kinerja menurut Siagian (2002) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya, sedangkan menurut Manullang (1998) yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan untuk mengevaluasi kinerja individu Pegawai Negeri Sipil, yang dapat memberikan petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi dalam PERKA BKN NO. 1 Tahun 2013

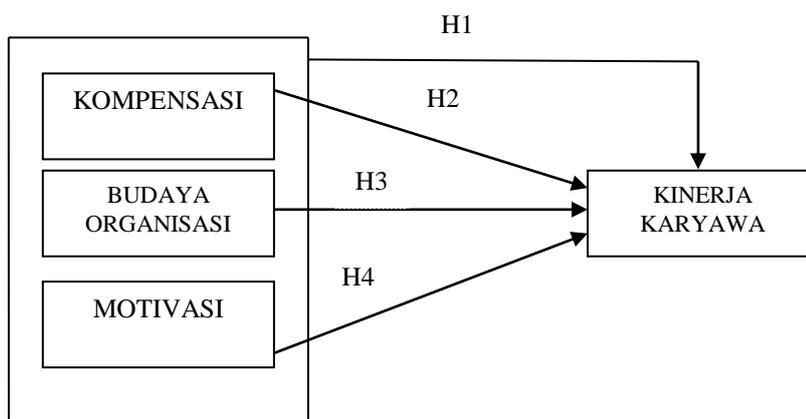
Perilaku kinerja merupakan setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kinerja yaitu:

1. Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kinerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan, unit kerja, dan instansi terkait
2. Integritas merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai nilai, moral, dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seseorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan golongan.
4. Disiplin merupakan kemampuan seseorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila ditandai atau dilanggar dijatuhi sanksi.

Kinerja menurut Siagian (2002) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya,

Hubungan antara kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa peningkatan kompensasi, budaya organisasi, motivasi dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hubungan tersebut dapat diketahui dari kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Berdasarkan Pada penelitian yang dilakukan oleh Ivan Adi Kurniawan (2012) diketahui bahwa kompensasi dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan motivasi sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain ketika dilakukan penelitian dengan variabel yang sama oleh Julianingrum dan Sudiro (2013), mendapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Artinya, bahwa kompensasi langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan tidak memiliki dampak terhadap motivasi maupun kinerja karyawan. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1. Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Motivasi, Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian **Anoki dan Windy (2012)** menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. **Sudarsono (2008) dan Haryono (2009)** Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Surya (2011) Maka dapat disimpulkan ada umpan yang berpengaruh kompensasi maupun kinerja karyawan atau hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2. Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan Penelitian oleh Fey dan Denison (2000). Penelitian ini dilakukan dengan menguji pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan metode uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berkembang baik dan teratur dalam perusahaan akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Shahzad (2013:59) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan Shahzad, penelitian dari Koesmono (2005:176) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati (2006), Riyadi (2011), Jaya (2012), dan Saputra (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi Pada Rumah Sakit Hati Mulia Kota Kendari. Sebagai tempat penelitian dengan mempertimbangkan bahwa objek penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Rumah Sakit Hati Mulia Kota Kendari. Yaitu Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja pada Rumah Sakit Hati Mulia dengan jumlah populasi 80 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang dikenal dengan istilah lain adalah sensus, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi range skor dalam skala likert. Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang

telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan yang ada pada Rumah Sakit Hati Mulia Kota Kendari yang berjumlah 80 orang. Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dikelompokkan seperti Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kategori	Alternatif jawaban	Responden/orang	Presentase (%)
1	Umur/usia	23-30	30	37,5
2		31-40	35	43,75
3		41-50	15	18,75
4		Di atas 50 tahun	0	0
6	Jenis kelamin	Laki-laki	36	45
7		Perempuan	44	55
8	Masa kerja	≤ 5	23	28,75
9		6-10	26	32,5
10		11-15	31	38,75
11		>20 Tahun	0	0
12	Tingkat pendidikan	Magister	13	16,25
13		Sarjana (1)	31	38,75
14		Diploma	29	36,25
		SMA/SMEA/SMK	7	8,75

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 1. diketahui bahwa responden dalam penelitian ini dengan usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase (18,75%); dan responden berdasarkan berjenis kelamin yaitu dominan perempuan dengan jumlah 44 responden, dengan persentase (55,00%) kemudian responden dengan masa kerja yaitu antara 11-15 tahun sebanyak 31 responden dengan persentase (38,75%); dan yang terakhir tingkat pendidikan didominasi oleh pegawai sarjana S1 sebanyak 31 responden dengan persentase sebanyak (36,25%), dan responden yang dalam penelitian ini mempunyai umur yang berbeda-beda pada Rumah Sakit Hati Mulia Kota Kendari

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien regresi (β)	Thitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,133	2,506	0,014	Diterima
Budaya Organisasi (X2)	0,822	10,922	0,000	Diterima
Motivasi (X3)	0,033	0,438	0,663	Ditolak
R	0,954 ^a			N = 80 α = 0,05
R Square	0,909			
F Hitung	254,376			
F Sig.	0,000			
Constant (a)	22,706			

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil-hasil pengujian seperti pada tabel 5.13 tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai R^2 (R_{Square}) sebesar 0,909 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y adalah 90,9%, yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada rumah sakit hati mulia kota kendari. Sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini.
2. Nilai $F = 254.376$ dengan nilai signifikan sebesar $F_{sig} = 0,000$ yang berarti bahwa ($F_{sig} < 0,005$), maka secara statistik variabel kompensasi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf kepercayaan 95%.
3. Nilai R (angka koefisien Korelasi) sebesar 0,954 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y adalah 95,4%. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagai mana yang dikemukakan oleh Sugiyono (1999) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,00. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan model yang sangat "vif" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh kompensasi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hati Mulia Kota Kendari.

Berdasarkan data hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5.13, nilai $F_{hitung} = 254.376$ dengan nilai signifikan sebesar $F_{sig} = 0,000$ yang berarti bahwa ($F_{sig} < 0,005$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan motivasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hati Mulia Kota Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis 1 penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Berdasarkan data hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5.10, maka dapat diuraikan hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

- a. Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien regresi (β_1) = 0,133 di peroleh nilai $t_{hitung} = 2,506$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.014 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis Pertama **diterima**.
- b. Variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien regresi (β_2) = 0,822 di peroleh nilai $t_{hitung} = 10,922$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis Kedua **diterima**.
- c. Variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien regresi (β_3) = 0,033 di peroleh nilai $t_{hitung} = 0,438$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.663 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis Ketiga **ditolak**.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini tidak mengkaji pengaruh kompensasi, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja berdasarkan masa kerja pegawai, sedangkan persepsi terhadap ketiga variable independen tersebut dapat berbeda menurut masa kerja responden. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat memasukkan masa kerja sebagai variable control.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diajukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kompensasi (X1) budaya organisasi (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada rumah sakit hati mulia kota kendari.
2. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada badan perusahaan rumah sakit hati mulia kota kendari
3. Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada rumah sakit hati mulia kota kendari.
4. Motivasi (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada rumah sakit hati mulia kota kendari.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J.B., (2010), Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management.
- Davis Keith. 1995. Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, et.al. 1996. Organisations bahaviour, Structure and Process. New York. Mc Grawhill Konopaske.
- Hadi, Syamsul. 2006. Metodeologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi & Keuangan. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hani.T. Handoko. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 1999. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2017. *Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas*. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heskett, J. L., & Kotter, J. P. (1997). Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja, Alih bahasa : Benyamin Molan. Jakarta, Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.
- Kartono,(1996). *Aspek manusia dalam organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Manullang M. 1998. *Pengantar Ekonomi dan Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indah
- Mathis., R.L., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Nawawi 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2004. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2011). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. (2008), *Organizationnal Behaviour, dialih bahasakan oleh Handayana Pujatmaka*, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2007). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, 2002, Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, jakarta.
- Sugiyono, (1999), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Timpe, A. Dale. 1995. Seri Ilmu Dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Penelitian oleh Fey dan Denison (2000). Penelitian ini dilakukan dengan menguji pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan metode uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berkembang baik dan teratur dalam perusahaan akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai.

penelitian Shahzad (2013:59) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Senada dengan Shahzad, penelitian dari Koesmono (2005:176) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

penelitian dari Syauta (2012:73) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan motivasi kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan juga telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008), Ciptomulyo (2010), menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

serta Utama (2012) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

penelitian yang dilakukan Rachmawati (2006), Riyadi (2011), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jaya (2012), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saputra (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Ivan Adi Kurniawan (2012) diketahui bahwa kompensasi dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan motivasi sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Surya (2011) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja" menyimpulkan bahwa kompensasi gaji dan upah, kompensasi insentif kompensasi tunjangan dan jasa, serta kompensasi keamanan dan kesehatan, dalam hasil penelitian ini ditemukan hubungan yang positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Penelitian Anoki dan Windy (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sudarsono (2008) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Haryono (2009) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Pada penelitian yang dilakukan oleh Julianingrum dan Sudiro (2013) diketahui bahwa kompensasi dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan motivasi sebagai variabel intervening mendapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.