

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PT. KRAKATAU MEDIKA HOSPITAL
KOTA CILEGON**

Oleh:

Hj. Ade Muslimat

Fakultas Ekonomi Universitas Serang Raya

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menentukan bagaimana tingkat kepemimpinan dan motivasi untuk pekerjaan yang dilakukan di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon, bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon, dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Jenis data yang dibutuhkan untuk penelitian adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian adalah, kuesioner dan metode literatur study. Sampling dilakukan dengan menggunakan metode dimana seluruh penduduk sensus dibuat dalam sampel. Pengolahan dan analisis kuantitatif dari data penelitian menggunakan metode statistik, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi untuk kinerja karyawan PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon menggunakan analisi jalur.

Kata kunci : Kepemimpinan dan Motivasi

Abstract

This research whose conducted to determine how the level of leadership and motivation to work carried out at PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon, how the level of employee performance in PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon, and how much influence the leadership and motivation to employee performance in PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon. The method used in this research is descriptive method. Type of data needed for research is the primary data and secondary data, while the techniques used in collecting data for research are, questionnaires and literatur study. Sampling method is done by using the method in which the entire population census made in the sample. Processing and quantitative analysis of research data using statistical methods, namely to know how big the influence of leadership and motivation to employee performance PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon using path analysis.

Keywords : *Leadership and Motivation*

Pendahuluan

Secara sederhana pemimpin sejati adalah mereka-mereka yang memiliki kemampuan menjelajahi hati pengikutnya. Hal ini ditandai dengan kepemimpinannya yang apabila makin mnempati posisi-posisi tinggi, maka lsemakin tinggi pula tingkat kearifannya.

Pemimpin semacam ini mampu membangkitkan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya. Dengan kata lain, dengan kepemimpinannya ia justru bisa membuat maju orang-orang yang ia pimpin. Adapun untuk memahami ini perlu diyakini bahwa bakat kepemimpinan itu sebenarnya tidak dilahirkan. Bakat tersebut muncul melalui keterampilan yang terus diasah dan ditumbuh-kembangkan dengan memiliki visi dan misi yang jauh kedepan. Ia mampu menggali dan mensinergikan potensi.

Dalam proses penciptaan nilai, manajemen membutuhkan kemampuan untuk menata masalah yang beraneka ragam dan rumit serta pekerjaan khusus (*Specialized work*) menjadi kesatuan yang bergerak rapi, teratur dan mulus. Ekonomi dunia yang semakin condong berbasis ilmu pengetahuan serta mengglobal, pekerjaan ataupun penugasan akan lebih terspesialisasi dan kompleks sehingga manajemen mendapatkan peranan dan tantangan yang lebih besar. Lingkungan manajemen yang semakin dinamis ini menuntut peranan kepemimpinan (*Leadership*) yang menerapkan fungsi manajemen secara berkesinambungan. Tidak ada pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan sempurna tanpa kerjasama tim (*Teamwork*), yang membutuhkan kepemimpinan yang arif dan terampil.

Dalam melaksanakan manajemen, seorang manajer harus memotivasi orang-orang yang bekerja padanya agar dapat mencapai produktivitas yang setinggi-tingginya. Orang merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap organisasi. Orang-orang yang terkenal dapat membuat organisasi yang kurang baik menjadi berjalan lancar. Orang-orang yang tidak/kurang mendapat motivasi dapat meniadakan organisasi yang baik.

Dalam memotivasi, manajer yang baik menghargai, membimbing dan menyalurkan orang-orang bawahan yang secara langsung bertanggungjawab kepadanya. Ia bersedia mengambil keputusan tentang pertentangan-pertentangan, mendamaikan oposisi, menerima dan menangani keluhan-keluhan dan pengaduan-pengaduan. Hanya manajer yang tepat lah yang dapat melaksanakan semuanya ini dengan baik. Ia dapat memperoleh bantuan-bantuan dari pegawai-pegawai dalam mempersiapkan diri, akan tetapi ia tidak dapat memisahkan diri dari hasil akhir pekerjaan tanpa melepaskan tanggungjawabnya sebagai seorang manajer.

Akhirnya dalam memotivasi, manajer harus mengembangkan kecakapan memberi perintah. Ia harus mengetahui bagaimana memerintah orang lain tanpa menimbulkan kebencian dan ia harus dapat memperoleh ketaatan tanpa menghilangkan daya cipta (kreativitas).

Saat ini semakin banyak perusahaan baik pemerintah (BUMN) maupun swasta (BUMS) menyadari bahwa sangat besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang produktif, sehingga peranan kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta pengaruh motivasi yang diberikan pimpinan untuk bawahannya dapat merangsang bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan dengan produktif dan efisien.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai yang dilaksanakan pada PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon.
2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon.
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon.

Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti lakukan kemudian dianalisis untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Tingkat kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai yang dilaksanakan pada PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon
2. Tingkat kinerja pegawai di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon.
3. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon.

Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis
 1. Bagi peneliti, dengan melakukan penelitian ini dapat mengasah pikir, menyelaraskan antar teori dan penerapannya dilapangan, dan menambah ilmu serta wawasan.
 2. Akademik, digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan bagi penelitian lain yang berminat mengembangkan topik bahasan ini dan melakukan penelitian lebih lanjut.
- b. Secara Praktis
 1. Bagi PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon

Dengan penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan masukan yang berharga

bagi PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon dalam menjaga, mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Masyarakat

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat mengembangkan dan mengkaji lebih dalam mengenai ilmu manajemen, serta sebagai sumbangan penelitian, yang dapat menambah pengetahuan terapan manajemen khususnya bidang kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja.

Kerangka Pemikiran

Salah satu tanggung jawab pemimpin yaitu bagaimana ia dapat memotivasi pegawainya sehingga senantiasa mau dan bersedia menggerakkan kemampuan terbaiknya untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengemukakan pendekatan teori mengenai kepemimpinan, motivasi dan kinerja yang berkaitan dan mendukung dengan permasalahan yang ada.

Definisi-definisi yang dapat dikemukakan tentang kepemimpinan diantaranya yang dikemukakan oleh Wirjana: “Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Artinya pemimpin membuat orang memiliki kemauan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang tinggi, sedangkan seorang kepala menyuruh orang untuk mencapai suatu tugas atau sasaran”

Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan menurut House yang dikutip oleh Wirjana, yaitu:

1. Perilaku pemimpin, menyangkut perilaku direktif, suportif, partisipatif dan orientasi hasil.
2. Bawahan, menyangkut posisi pengawasan dan kemampuan yang teramati.
3. Lingkungan, menyangkut struktur tugas, sistem otoritas formal dan kelompok kerja.

Beberapa definisi mengenai motivasi yang diantaranya dikutip oleh Wahjosumidjo: “Motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik” (Wahjosumidjo, 2002: 50).

Menurut Poter dan Mile yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Ciri-ciri kepribadian seseorang (individual characteristics).
2. Tingkat dan jenis pekerjaan (job characteristics).

3. Lingkungan kerja (work characteristics).

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Adapun, definisi kinerja pegawai menurut Mangkunegara: “Kinerja pegawai (prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mangkunegara terdapat beberapa faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (extra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.
5. Pengetahuan tentang kerjaan.

Pandangan mengenai kepemimpinan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut:

Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara: “Manajemen kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengandalikan prestasi pegawai” (Mangkunegara, 2006: 19).

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menurut Mangkunegara: “Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)” (Mangkunegara, 2006: 13).

Selanjutnya hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menurut Bascall yang dikutip oleh Mangkunegara: “Kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang pegawai dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja pegawai yang paling dasar, bagaimana pekerjaan pegawai memberikan kontribusi pada sasaran organisasi, makna dalam arti konkret untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan yang mengganggu kinerja dan cara untuk meminimalkan atau melenyapkannya” (Mangkunegara, 2006: 19).

Studi Empiris

Berdasarkan skripsi berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai ;pada Depot Logistik Jawa Barat” yang disusun oleh Gunawan (2005) menyatakan bahwa

terdapat hubungan signifikan yang sangat kuat antara kepemimpinan dan kinerja. Hal ini terbukti dari analisis regresi yang diperoleh dari persamaan $Y = 2,793 + 0,414 X$ dan dari analisis korelasi $r = 0,727$. Selain itu diperoleh juga k_d sebesar 72,7% serta distribusi t hitung $> t$ tabel yaitu $18,535 > 3,29$.

Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Agustino (2005) tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai dibagian produksi pada PT. Tiga Bintang Manunggal diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,80 yang artinya “antara motivasi dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat”. Dengan menggunakan perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 64%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi mengenai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja dan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $9,24 > 1,960$. dengan demikian berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut maka dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai dibagian produksi PT. TBM adalah signifikan.

Suatu laporan baru oleh Ariston Group berdasarkan pada 14 studi individu menemukan bahwa sudah ditemukannya suatu hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai terhadap kepemimpinan. Menurut Aristoteles Kabarganos, Direktur Utama Germany-Ariston Group mengemukakan, sebagai berikut:

“Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja itu adalah sebuah dari keseluruhan waktu yang singkat. Hal ini berkaitan dengan berapa banyak pegawai menemukan nilai-nilai dan maksud dari motivasi kerja didalam pekerjaan mereka. Hal itu adalah kritis untuk mengenali hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Ketika motivasi kerja tinggi, maka kinerja akan tinggi dan ketika motivasi kerja rendah, kinerja pegawai juga akan rendah” (Society of hispanic human resources executives, internet <http://www.hispanichr.org/node/11,7april 2008>).

Laporan-*redevining employee satisfaction : business performance employee fulfilment dan Leadership practices*-menjelaskan bahwa faktor yang paling penting dan tunggal dalam menciptakan suatu pengertian dari motivasi kerja adalah keterampilan kepemimpinan dari manajer pegawai itu. Pemimpin dapat menciptakan suatu lingkungan kerja dengan mendorong motivasi kerja, memberikan tanggung jawab dan tugas yang dibagi bersama. Hal ini akan membuat orang-orang bekerja sama untuk mencapai kinerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi.

Menurut Kabarganos, bahwa “Suatu studi menunjukkan 39% garis dasar dari kinerja dapat dihubungkan dengan motivasi kerja. Seorang manajer dalam interaksi-interaksinya sehari-hari adalah penyokong yang utama terhadap motivasi pegawai dalam organisasi. Dari semua faktor organisasi yang ada dapat digunakan untuk memperbaiki dampak pada kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, Kepemimpinan adalah faktor yang paling efektif” (Society of hispanic human resources executives, internet <http://www.hispanichr.org/node/11,7april 2008>).

Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi yang dijadikan sampel, sehingga pengujian hipotesis pada penelitian ini tidak lagi diperlukan (Sekaran, 2006: 121).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006: 40). Jika suatu yang sama dengan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur atau instrumen tersebut reliabel.

Untuk menguji reliabel atau keandalan alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini digunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien keandalan menunjukkan mutu seluruh proses pengumpulan data suatu penelitian. Koefisien *Alpha Cronbach* ditunjukkan dengan:

$$\text{Alpha } (\alpha) = \frac{k \cdot r}{1 + (k-1) \cdot r}$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel manifes yang membentuk variabel laten.

r = Rata-rata korelasi antar variabel manifes

Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Besarnya koefisien ini berkisar dari nol hingga satu. Makin besar nilai koefisien, makin tinggi keandalan alat ukur dan tingkat konsistensi jawaban.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap alat ukur berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu terhadap variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja. Uji reliabilitas terhadap variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan alat pengolahan data software SPSS Ver 12, dengan kriteria reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0.70.

Berikut ini merupakan pengukuran tingkat kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja berdasarkan persepsi pegawai PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon. Pengukuran tingkat kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja ini dilakukan berdasarkan lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Sebelumnya dicari terlebih dahulu interval kelasnya dengan menggunakan rumus:

$$CI = \frac{\text{range}}{k}$$

Keterangan:

C1 = Interval kelas

range = Batas atas – batas bawah

k = Jumlah kelas

Batas bawah = Bobot skor jawaban yang sangat tidak setuju X total pernyataan.

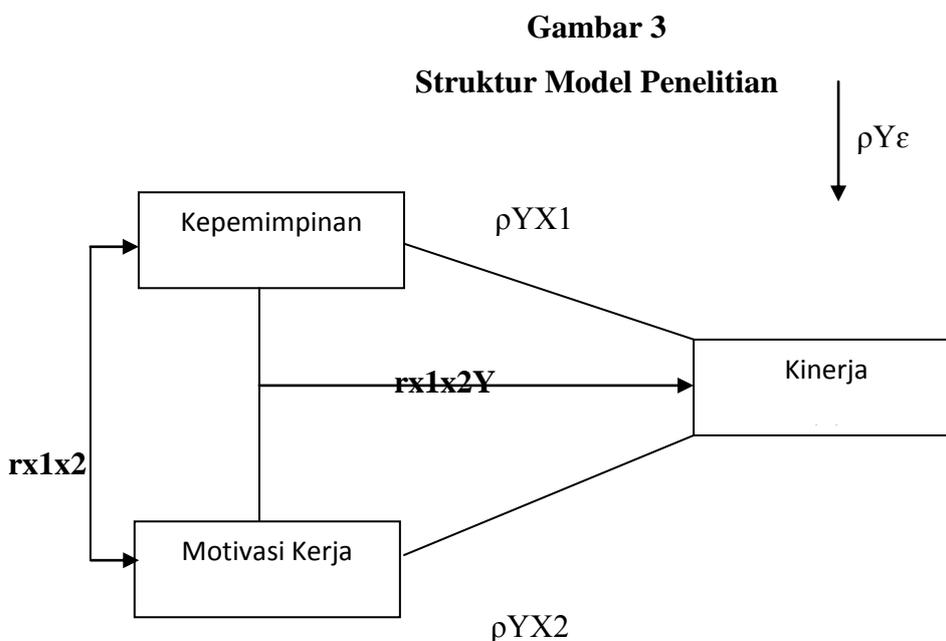
Batas atas = Bobot skor jawaban sangat setuju X total pernyataan.

Metode Analisis

Setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas suatu alat ukur atau instrumen berupa kuesioner dan data dinyatakan valid serta reliabel, maka selanjutnya dapat dilakukan tahap analisis, yaitu : data diolah dan diproses menjadi kelompok-kelompok, diklasifikasikan, dikategorikan dan dimanfaatkan untuk memperoleh kebenaran sebagai jawaban dari masalah dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Penelitian yang dilakukan ini bermaksud untuk mengungkapkan adanya pengaruh antara variabel penyebab atau *independent variable* dengan variabel akibat atau *dependent variable*. Dalam statistika, metode analisis yang sesuai dengan permasalahan tersebut adalah analisis jalur, dimana satu variabel akibat dipengaruhi oleh beberapa variabel penyebab, dan antara variabel penyebab terdapat hubungan.

Pada bagian sebelumnya telah ditentukan bahwa variabel akibat pada penelitian ini adalah kinerja (Y), sedangkan variabel penyebabnya adalah kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Untuk itu, struktur hubungan sebab akibat yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut :



Sumber : Sekaran (2006:45)

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tahap awal, peneliti menentukan bahwa pengukuran model yang digunakan pada penelitian ini adalah merupakan metode “*Confirmatory Analisis Faktor*”. Hal ini dimaksudkan untuk mengkonfirmasi apakah variabel-variabel indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor. Jadi pada penelitian ini, peneliti ini menggunakan variabel-variabel yang diteliti untuk mendefinisikan sebuah faktor yang tidak dapat diukur secara langsung. Adapun pengukuran model yang dilakukan adalah pengukuran model terhadap variabel laten independent dimana variabel ini disebut juga variabel indikator atau dimensi yang dibangun berdasarkan pijakan teoritis serta justifikasi teoritis.

Kesimpulan

Hasil pengolahan data yang diperoleh dari jawaban para responden penelitian yang merupakan pegawai PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon, dapat dikemukakan beberapa hal sebagai berikut :

1. Tingkat kepemimpinan dan motivasi kerja di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon

Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepemimpinan di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon, berada pada kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa 14 responden dari 27 responden (51,85%) yang ada menyatakan setuju terhadap kepemimpinan yang dilaksanakan di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon.

Persepsi pegawai PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon menjawab mengenai kepemimpinan adalah setuju. Dimana pegawai PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon ini lebih banyak setuju akan ‘pimpinan memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam pekerjaan yang sifatnya teknis’.

Tingkat motivasi kerja di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon, berada pada kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa 12 responden dari 27 responden (44,44%) yang ada menyatakan setuju terhadap motivasi kerja yang dilaksanakan di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon.

2. Tingkat kinerja pegawai di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon.

Tingkat variabel kinerja pegawai PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon, berada pada kategori sedang dan tinggi. Ini menunjukkan bahwa 11 responden dari 27 responden (40,74%) menyatakan ragu-ragu dan setuju terhadap kinerja yang dilaksanakan di PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon, meskipun masih ada juga yang belum sepenuhnya memberikan dan melaksanakan kinerja ini dengan baik, hal ini terlihat dari tingkat variabel kinerja yang menunjukkan tingkat sedang dan tinggi.

3. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon.

Dengan melihat hasil pengolahan data melalui analisis jalur diperoleh persamaan struktural pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon, sebagai berikut :

$$Y = 0,520 X1 + 0,364 X2 + \varepsilon$$

Atas dasar perhitungan tersebut dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan (X1) akan mempengaruhi perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 27,00% dan motivasi kerja (X2) akan mempengaruhi perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 13,20 % serta kepemimpinan dan motivasi kerja (X1X2) akan mempengaruhi perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 71,80%, serta pengaruh variabel lain di luar variabel yang dipergunakan $\rho_{Y\varepsilon} = 0,531$ (28.20%).

PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon juga perlu untuk mengantisipasi adanya pengaruh variabel lain yang cukup besar yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon. Variabel residu itu terdiri dari faktor-faktor yang tidak diteliti, seperti : kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, sistem komunikasi dan lainnya. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja perusahaan, dan dapat menjadi perusahaan yang berkinerja tinggi serta berkembang dengan sangat baik juga memiliki nilai tambah pelayanan bagi masyarakat.

Selain itu penelitian ini juga dapat dimanfaatkan maupun dikembangkan untuk pengembangan ilmu bagi penelitian selanjutnya yang sejenis, agar lebih baik dapat dicari variabel-variabel lain yang cukup besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Krakatau Medika Hospital Cilegon.

Masih ada kelemahan dalam hal motivasi kerja yang berkaitan dengan evaluasi kinerja, sehingga karyawan masih perlu dimotivasi agar selalu bekerja optimal agar tujuan perusahaan itu sendiri tercapai dengan mengukur hasil kerja dari para karyawan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Agustino, Leo. 2005. Dasar-dasar Kebijakan Publik. Bandung:Alfabeta.
- Gunawan. 2005. (Abstract) Daily Behaviour Development of Captive White-Bellied Sea Eagles *Haliaeetus Leucogaster* (Gmelin, 1788) in Jogja animal rescue centre Indonesia. P. 228 in J. Abu, M.H.N.Chong, A.C. Sebastian, and Y.C. Aik (eds.), Proceedings of the 4th symposium on asian raptors 2005. committee for the 4th symposium on asian raptors 2005, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006.*evaluasi kinerja SDM*, Cetakan kedua, Refika Aditama, Bandung.
- Society of hispanic human resources executives, internet <http://www.hispanichr.org/node/11,7>april 2008.
- Uma sekaran, 2006, *Research methods for business*, edisi 4, buku 2, Jakarta: Salemba 4.
- Wahjosumidjo, 2002 "Kepemimpinan dan Motivasi", Ghalia Indonesia, Jakarta.