

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD KABUPATEN CIREBON**

Siti Komara

Universitas Paramadina Jakarta, Indonesia

Email: arrarhamiz99@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima : 15 September 2018 Diterima dalam bentuk revisi : 10 Oktober 2018 Diajukan: 25 Desember 2018</p> <hr/> <p>Kata kunci: motivasi; budaya organisasi; kinerja.</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kab. Cirebon. Peneliti ini menggunakan metode asosiatif, Metode penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan perhitungan SPSS 17.0 for Windows diperoleh pengaruh untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 37.1%. Hal ini diperkuat dengan nilai thitung sebesar 2.268, sedangkan ttabel dengan derajat kebebasan (df) = 40 pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 2.026. Dengan demikian, thitung > ttabel. Artinya Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kab. Cirebon. Variabel Motivasi (X1) berpengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai (Y) secara, karena rhitung > rtabel atau 0.609 > 0.344, Sedangkan berdasarkan hasil uji regresi sederhana dimana nilai thitung > ttabel atau 2.268 > 2.026 dan nilai Sig 0.000 < 0.05 artinya H0 ditolak H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kab.Cirebon. Jika hasil variabel Motivasi meningkat 1% terdapat kinerja pegawai sebesar 37.1%.</p> <p>Abstract: <i>The purpose of this study is: To analyze how the influence of motivation, organizational culture, and compensation on the performance of employees of RSUD Kab. Cirebon. This researcher uses the associative method. Associative research method is a research that is asking the relationship between two or more variables. Based on the results of data analysis with the help of SPSS 17.0 for Windows, the effect of the Motivation variable on Employee Performance is 37.1%. This is reinforced by the tcount value of 2.268, while the ttable with degrees of freedom (df) = 40 at a significance level of 0.05 is 2.026. Thus, tcount > ttable. This means that motivation has a positive influence on the performance of employees of RSUD Kab. Cirebon. Motivation variable (X1)</i></p>

Keywords:
motivation;
organizational culture;
performance.

has a high effect on employee performance (Y), because $r_{count} > r_{table}$ or $0.609 > 0.344$, while based on the results of a simple regression test where the value of $t_{count} > t_{table}$ or $2.268 > 2.026$ and the value of Sig $0.000 < 0.05$, it means that H_0 is rejected. H_1 be accepted. So it can be concluded that partially motivation has a significant influence on the performance of the employees of the Cirebon District Hospital. If the results of the motivation variable increase by 1%, there is an employee performance of 37.1%.

Corresponden author: Siti Komara

Email: arrarhamiz99@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan kerja yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang berdampak kepada keamanan masyarakat (Khojin et al., 2020).

Rumah sakit adalah penangung jawab penyelenggara upaya kesehatan untuk jenjang tingkat pertama. Sejak diperkenalkannya konsep rumah sakit pada tahun 1968, berbagai hasil telah banyak dicapai. Angka Kematian Ibu dan Angka Kematian Bayi telah berhasil diturunkan dan sementara itu secara umum harapan hidup rata-rata bangsa Indonesia telah meningkat secara bermakna. Jika pada tahun 1995 Angka Kematian Ibu dan Angka Kematian Bayi masing-masing adalah 373/100.000 kelahiran hidup (SKRT 1995) serta 60/1000 kelahiran hidup (Susenas 1995), maka pada tahun 2007 Angka Kematian Ibu turun menjadi 228/100.000 kelahiran hidup (SDKI 2007), sedangkan Angka Kematian Bayi pada tahun 2007 turun menjadi 32/1000 kelahiran hidup (Susenas 2007). Sementara itu Umur Harapan Hidup rata-rata meningkat dari 45 tahun pada tahun 1970 menjadi 65 tahun pada tahun 2000.

Hasil Survey Kesehatan Rumah Tangga (SKRT) tahun 1986 menunjukkan bahwa 46,4 % penduduk Indonesia jika sakit memanfaatkan fasilitas pelayanan kesehatan seperti dokter, paramedis, klinik, dan rumah sakit. Angka tersebut meningkat menjadi 71 % pada hasil SKRT tahun 2004. Hal ini berarti pada waktu sakit, masyarakat sudah lebih

banyak memanfaatkan sarana pelayanan kesehatan modern dibandingkan dengan pengobatan tradisional (Kristina et al., 2007).

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Menurut peraturan pemerintah No. 84 tahun 2000 dan Keputusan Presiden No. 40 tahun 2001 tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit daerah, maka perlu dibentuk organisasi dan tata kerja Rumah Sakit. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan budaya organisasi pegawai. “budaya organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, banyak organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi. Dengan demikian budaya organisasi menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku organisasinya, dengan perilaku anggota yang kuat maka anggota bertindak sesuai dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting organisasi (Putra, 2015).

Banyak hal yang dapat dilakukan dalam memberdayakan sumber daya manusia yang baik diantaranya upaya-upaya yang ada adalah dengan pendidikan penjenjangan, pelatihan, dan menciptakan situasi atau lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa betah melaksanakan pekerjaannya. Faktor lain yang juga diduga mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Henry Simamora, 2004) yang mengemukakan bahwa di samping untuk memikat, menahan dan memotivasi karyawan, sistem kompensasi juga dirancang untuk pencapaian tujuan organisasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi (Fakhrudin, 2018).

Kinerja pegawai merupakan kunci pendorong moral demi terwujudnya tujuan instansi/dinas (Sanjaya, 2018). Pemahaman yang lebih tepat tentang kinerja pegawai dapat terwujud apabila kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya adalah peralatan yang menunjang dan pelaksanaan pekerjaan dapat memberikan kemudahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Salah satu faktor yang berhubungan dengan keberhasilan jangka panjang suatu dinas/instansi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik pegawai-pegawainya bekerja. Kinerja (performance) mengacu

kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai Dalam (Mangkunegara, 2016) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

(Setiawati & Widyartati, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: *“Kinerja pegawai adalah tingkat terhadap perilaku kerja para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan.”*

Kondisi pegawai yang ada saat ini pada RSUD Kab. Cirebon dijumpai masih adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Bertolak dari hal tersebut di atas maka peneliti akan mengkaji lebih dalam mengenai Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi yang berkaitan dengan Kinerja pegawai sebagai tolak ukur keberhasilan suatu dinas/instansi. Untuk itu Tesis ini dibuat dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kab. Cirebon”.

Metode Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dapat diambil adalah data primer dan sekunder. Menurut (Umar, 2014) berpendapat bahwa:

“Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau suatu pengisian hasil kuesioner.”

“Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.”

Adapun sumber data yang diambil dari penelitian ini yaitu berasal dari RSUD Kab.Cirebon. Data tersebut dikumpulkan dengan teknik kuesioner atau penyebaran angket.

2. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah:

“Wilayah generalisasi yang terdiri dari/atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Menurut (Sugiyono, 2016) berpendapat bahwa: *“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”*

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Sampel Jenuh oleh karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang.

Menurut (Sugiyono, 2016) berpendapat bahwa: “*Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.*”

Dalam penelitian ini populasi diambil dari seluruh tenaga medis (dokter) RSUD Kab. Cirebon. Sedangkan sampelnya diambil dari semua anggota populasi yaitu seluruh tenaga medis (dokter) RSUD Kab. Cirebon, yaitu sebanyak 31 orang pegawai.

Peneliti ini menggunakan metode asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa: “*Metode penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.*”

Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisa regresi linier berganda.

Untuk menunjang penelitian ini peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu:

1. Studi Lapangan

Field Research diperoleh dari dua data yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu dengan cara kuesioner, yaitu mengadakan tanya jawab melalui angket yang dibagikan kepada pegawai, untuk menilai pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Studi Kepustakaan

Dimaksudkan untuk mendapatkan data yang bersifat teoritis tentang masalah yang diteliti yaitu pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan mempelajari literatur, bahan-bahan kuliah dan sumber-sumber lainnya.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian terhadap normalitas data seluruh variabel Motivasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kompensasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) menggunakan teknik *Skewnes* yang terdapat pada program *SPSS versi 17.0 For Windows*. Hasil pengolahan normalitas data terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 1.

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Skewness	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Motivasi	31	4.5750	.54948	-.800	.374
Budaya Organisasi	31	31.4500	2.46982	-.442	.374

Kompensasi	31	40.4250	2.68794	-.422	.374
Kinerja	31	36.7250	2.52157	-.541	.374
Valid N (listwise)	31				

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Dilihat dari output SPSS terlihat bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai *skewnes* -0.800 dan variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai *skewnes* -0.442 dan Kompensasi (X_3) memiliki nilai *skewnes* -0.422 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *skewnes* -0.541. Semua variabel memiliki *skewnes* (kecondongan) mendekati nilai 0, sehingga data masing-masing variabel memiliki kecenderungan terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Untuk mempermudah dalam menguji multikolinieritas, maka peneliti sajikan data-data tersebut dalam bentuk tabel dari hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 2.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.546	5.524		1.909	.064			
Motivasi	.182	.124	.194	1.466	.151	.863	1.159	
Budaya Organisasi	.592	.154	.580	3.836	.000	.662	1.510	
Kompensasi	.183	.125	.195	1.466	.152	.864	1.160	

a. Dependent Variable: Kinerja

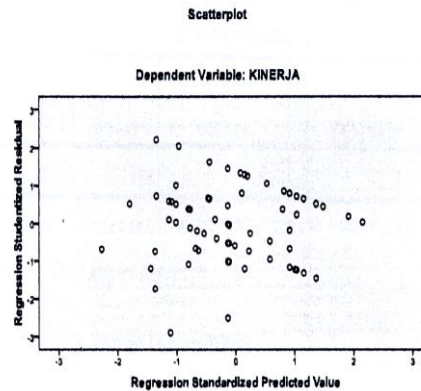
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Ketentuan yang berlaku untuk pengujian ini adalah jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas, dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Selain itu dapat pula dilihat dari nilai toleransinya, yaitu bila nilai toleransi < 0.10 maka terjadi multikolinieritas, dan sebaliknya bila nilai toleransi > 0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel motivasi sebesar 1.159 < 10, variabel budaya organisasi sebesar 1.510 < 10 dan variabel kompensasi sebesar 1.159 < 10. Sedangkan nilai toleransi untuk variabel motivasi sebesar 0.863 > 0.10, variabel budaya organisasi sebesar 0.662 > 0.10 dan variabel kompensasi sebesar 0.864 > 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel Independen yang dapat mempengaruhi pendeteksian pengaruh masing-masing variabel.

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mempermudah dalam menguji heteroskedastisitas, maka peneliti sajikan data-data tersebut dalam bentuk gambar dari hasil output SPSS sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas - Scatterplot

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa titik data menyebar disekitar angka 0 dan tidak berpola ataupun bergelombang. Sehingga dapat disimpulkan untuk hasil pengujian regresi berganda variabel independent Motivasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Untuk mempermudah dalam menguji autokorelasi, maka peneliti sajikan data-data tersebut dalam bentuk tabel dari hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 3.

Model Summary^b

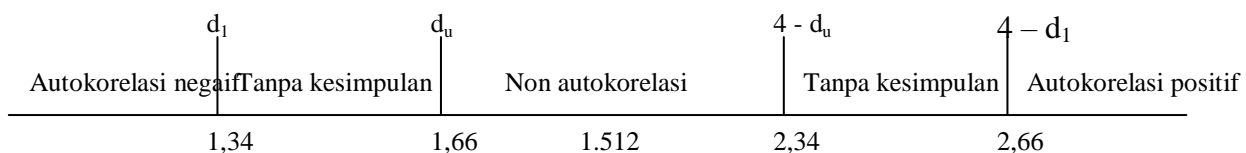
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.675 ^a	.456	.410	1.93614	1.512

a. Predictors:(Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil uji autokorelasi dengan Durbin Watson menunjukkan angka 1.512 dengan jumlah variabel bebas (k) = 3, jumlah sampel (n) = 31 dengan batas bawah (d_l) = 1.34 dan batas atas (d_u) = 1.66. Artinya bahwa $d_l < 1.512 < 4-d_u$, terbebas dari autokorelasi.



Gambar 2. Uji Autokorelasi

5) Uji Regresi Sederhana

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai, maka peneliti menyajikan data tersebut dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.
Model Summary

Model	R	R Square	AdJusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.609 ^a	.371	.354	2.02618

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas r_{hitung} didapat sebesar 0.609 sedangkan r_{tabel} sebesar 0.339 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh Tinggi antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, serta menunjukkan bahwa korelasi pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah lemah.

Besarnya nilai *R. Square* menunjukkan angka sebesar 0.371. Artinya, 37.1 % variabel Motivasi dijelaskan oleh variabel kinerja, dan sisanya 62.9 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Tabel 5
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.327	4.111		4.215	.000
Motivasi	.540	.114	.609	4.733	.000

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_i$$

$$Y = 17.327 + 0.540 X_1$$

Artinya:

- 1) Berdasarkan persamaan di atas, jika $X_1 = 0$, maka nilai Y sebesar 17.327 artinya jika segala sesuatu pada Motivasi dianggap konstan, maka nilai kinerja adalah sebesar 17.327.
- 2) Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan jika nilai Motivasi meningkat satu kali satuan, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.540.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui berapa besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai, maka peneliti menyajikan data tersebut dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Model Summary

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.408	1.94061

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas r_{hitung} didapat sebesar 0.650 sedangkan r_{tabel} sebesar 0.334 $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh Tinggi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, serta menunjukkan bahwa korelasi pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah lemah.

Besarnya nilai *R Square* menunjukkan angka 0.423. Artinya 42.3% variabel Budaya Organisasi dijelaskan oleh variabel kinerja, sedangkan sisanya 57.70 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang digunakan.

Tabel 4.27
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.844	3.969		3.992	.000
Budaya Organisasi	.664	.126	.650	5.277	.000

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X_2$$

$$Y = 15.844 + 0.664 X_2$$

Artinya:

- 1) Berdasarkan persamaan di atas, jika $X_2 = 0$, maka nilai Y sebesar 15.844. Artinya bahwa jika segala sesuatu pada Budaya Organisasi dianggap konstan, maka nilai kinerja adalah sebesar 15.844.
- 2) Berdasarkan persamaan diatas, menunjukkan jika Budaya Organisasi meningkat satu kali satuan, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.664.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui berapa besarnya Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, maka peneliti menyajikan data tersebut dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.28
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.609 ^a	.371	.354	2.02618

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas r_{hitung} didapat sebesar 0.609 sedangkan r_{tabel} sebesar 0.344 $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh Tinggi antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, serta menunjukkan bahwa korelasi pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah lemah.

Besarnya untuk nilai $R Square$ menunjukkan angka 0.371. Artinya 37.10% variabel Kompensasi dijelaskan oleh variabel kinerja, sedangkan sisanya 62.9 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang digunakan.

Tabel 4.29
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.327	4.111		4.215	.000
Kompensasi	.540	.114	.609	4.733	.000

Sumber Hasil Pengolahan SPS3

Berdasarkan tabel diatas, maka di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X_3$$

$$Y = 17.327 + 0.540 X_3$$

Artinya:

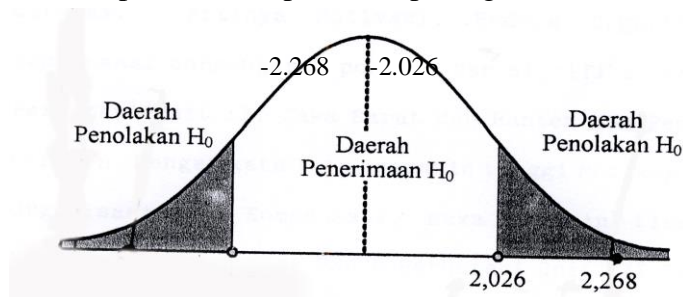
- 1) Berdasarkan persamaan di atas, jika $X_3 = 0$, maka nilai Y sebesar 17.327 Artinya bahwa jika segala sesuatu pada Kompensasi dianggap konstan, maka nilai kinerja adalah sebesar 17.327.
- 2) Berdasarkan persamaan diatas, menunjukkan jika Kompensasi meningkat satu kali satuan, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.540.

B. Pembahasan

Pengaruh antara Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. dibagi menjadi tiga yaitu pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan dan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan merupakan hasil dari 100 pengolahan data statistik dengan menggunakan bantuan paket program statistik *SPSS versi 17.0 for Windows*.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan perhitungan *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh pengaruh untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 37.1 %. Hal ini diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.268, sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) = 40 pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 2.026. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kab. Cirebon. Untuk lebih jelasnya, daerah penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.

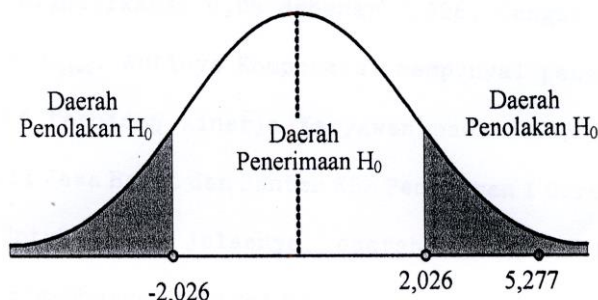
Daerah Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Pertama

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai yang signifikan, namun pengaruhnya belum optimal, perlu ditempuh langkah-langkah konstruktif dalam rangka melaksanakan pemberian Motivasi pada dinas/instansi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan perhitungan *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh pengaruh untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 42.3 %. Hal ini diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.277, sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) = 40 pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 2.026. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya Budaya Organisasi

mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja pegawai RSUD Kab.Cirebon, Untuk lebih jelasnya, daerah penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



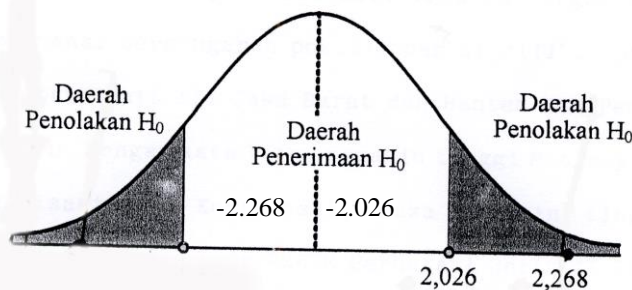
Gambar 2.

Daerah Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Kedua

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang signifikan, namun pengaruhnya belum optimal, perlu ditempuh langkah-langkah konstruktif dalam rangka melaksanakan pemberian Budaya Organisasi pada dinas/instansi.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan perhitungan *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh pengaruh untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 37.1% . Hal ini diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.268, sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) = 40 pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 2.026. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Artinya Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kab.Cirebon, Untuk lebih jelasnya, daerah penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



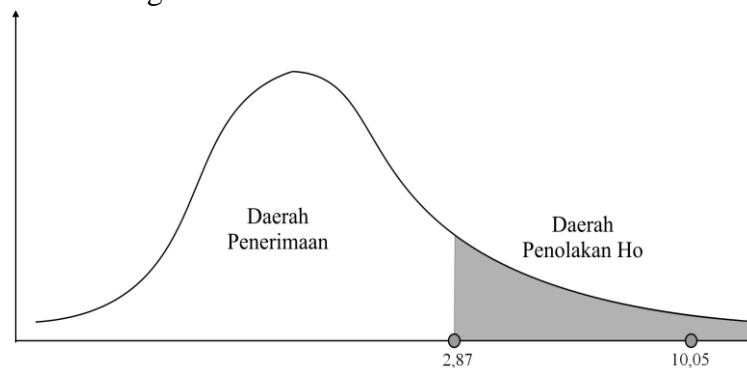
Gambar 3.

Daerah Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Ketiga

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai yang signifikan, namun pengaruhnya belum optimal, perlu ditempuh langkah-langkah konstruktif dalam rangka melaksanakan pemberian Kompensasi pada dinas/instansi.

4. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan bantuan perhitungan program *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh besarnya pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai adalah 41.2 %. Hal ini diperkuat dengan nilai F_{hitung} sebesar 10.050, sedangkan besarnya F_{tabel} dengan $df_1 = n - 3$ dan $df_2 = n - 4 = 36$ pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 2.87. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak. Artinya Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada RSUD Kab.Cirebon, Dengan kata lain, semakin tinggi Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai RSUD Kab.Cirebon, Untuk lebih jelasnya, daerah penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.

Daerah Penolakan dan Penerimaan Hipotesa Keempat

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kab.Cirebon, sangat signifikan, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi dalam peningkatan kinerja pegawai RSUD Kab.Cirebon, masih belum maksimum. Oleh karena itu, perlu ditempuh langkah-langkah strategis dalam rangka memberikan Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi dengan penanganan secara komprehensif terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi seluruh Pegawai, kiranya faktor-faktor yang dapat memberikan Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi perlu mendapat perhatian yang baik, karena hal ini berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai Pegawai RSUD Kab.Cirebon.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian mengenai Pengaruh Pengaruh Motivasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja pegawai (Y) RSUD Kab. Cirebon, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X_1) berpengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai (Y) secara, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0.609 > 0.344$, Sedangkan berdasarkan hasil uji regresi sederhana dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.268 > 2.026$ dan nilai Sig $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kab. Cirebon. Jika hasil variabel Motivasi meningkat 1% terdapat kinerja pegawai sebesar 37.1%.
2. Variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai (Y), karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0.650 > 0.334$, Sedangkan berdasarkan hasil uji regresi sederhana dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.277 > 2.026$ dan nilai Sig $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kab. Cirebon. Jika hasil variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 42.3%.
3. Variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai (Y), karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0.609 > 0.344$, dan dari hasil analisis secara parsial, bahwa pengaruh untuk variabel Kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 37.1 %. Sedangkan berdasarkan hasil uji regresi sederhana dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.268 > 2.026$ dan nilai Sig $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kab.Cirebon.
4. Dari hasil analisis secara simultan, menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0.676 > 0.339$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang tinggi antara Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 41.2 %. Sedangkan berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel ANOVA, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10.050 > 2.87$ dan nilai Sig $0.000 < 0.05$ artinya bahwa hasil analisis penelitian ini H_0 ditolak H_1 diterima. Sedangkan berdasarkan hasil uji Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kab.Cirebon.

Bibliografi

- Fakhrudin, I. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Kediri). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 1–16.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III). STIE YKPN.
- Khojin, N., Utami, S. N., & Syaifulloh, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Syntax Idea*, 2(5), 98–105.
- Kristina, S. A., Prabandari, Y. S., & Sudjaswadi, R. (2007). Perilaku pengobatan sendiri yang rasional pada masyarakat. *Berita Kedokteran Masyarakat*, 23(4), 176–183.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Setiawati, I., & Widyartati, P. (2017). Pengaruh Strategi Pemasaran Online Terhadap Peningkatan Laba UMKM. *Proceedings*, 1(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Umar, H. (2014). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT. RajaGrafindo Persada.