

# Jurnal Solusi

---

Volume 13, Nomor 2, Desember 2018

ISSN 1907-2376

## Daftar Isi

- Ki Syahgolang Permata,  
Imo Gandakusuma* Analisis Dampak Pendanaan Konstruksi Proyek  
Pembangunan Prasarana *Light Rail Transit*  
Jabodebek (Studi Kasus: PT Adhi Karya  
(Persero) Tbk.) ~ 1
- Lucia Ika Fitriastuti* Pemetaan Orientasi Visi Misi Perguruan Tinggi  
Swasta di Wilayah Kopertis V Yogyakarta ~ 23
- Nerys Lourensius L. T.,  
Th. A. Radito* Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan dan  
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
di *Ramai Departement Store And Supermarket*  
Yogyakarta ~ 33
- Yohanes Reva Cahyo K,  
Maria Magdalena* Analisis Potensi Kebangkrutan Dengan  
Menggunakan Model Prediksi Finansial  
Distrees Ohlson, Grover, Altman Z-Score Pada  
Perusahaan Property & Real Estate ~ 55
- Yayuk Setyowati* Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap  
Kinerja Pegawai Rumah Sakit ~ 73
- Rini Susilawati,  
Arief Budi Pratomo,  
Maria Magdalena* Dampak Relokasi Pasar Terhadap Tingkat  
Kunjungan dan Pertumbuhan Pedagang Bagi  
Pedagang Keripik Belut di Pasar Godean ~ 89
- Arif Triwinarso,  
Iwan Budiherwanto* Potensi, Efektivitas dan Kontribusi Pajak Hotel di  
Kabupaten Sleman Periode 2012-2016 ~ 103

# ANALISIS FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT

**Yayuk Setyowati**

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta  
ayu.aisyiyah@unisayogya.ac.id

## ABSTRACT

*This study aims to analyze : (1) the effects of work culture towards employees' performance in PKU Muhammadiyah Gamping hospital (2)the effects job satisfaction towards employees' performance in PKU Muhammadiyah Gamping hospital (3) the effects of work culture and job satisfaction towards employees' performance in PKU Muhammadiyah Gamping hospital.*

*This study was casual associative study by using quantitative approach. The sample in this study is the entire population of PKU Muhammadiyah Gamping hospital employees, amounting to 50 people.Data were collected using a questionnaire which was tested for the validity (CFA)and reliability (Cronbach Alpha). The analysis technique used multiple regression analysis.*

*The results of this study indicate that: (1) work culture has a positive influence but not significant on the performance of PKU Muhammadiyah Gamping hospital employees' with a beta ( $\beta$ ) value of 0.085 and a significance value of 0.632. The result of t count was 0.482 showing that there is no influence of work culture on performance; (2) job satisfaction has a positive but not significant effect on performance with beta ( $\beta$ ) value of 0.231 and a significance value of 0.060. The result of t count was 1.926 showing the influence of job satisfaction on performance; (3) work culture and job satisfaction, simultaneously, have a positive and significant effect on performance with an F value of 3.796 and a significance value of 0.030. The contribution of work culture and job satisfaction to performance ( $\Delta R^2$ ) is 0.139 or 13.9%.*

**Keywords:** *Cultural Work, Job Satisfaction, Employee Performance*

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Perusahaan atau organisasi dalam menghadapi era globalisasi harus siap meghadapai berbagai tantangan. Berbagai upaya yang harus dilakukan, antara lain, peningkatkan kinerja dan penciptaan budaya organisasi yang baik. Tidak terkecuali untuk rumah sakit, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Pelayanan berkualitas ini dapat diperoleh masyarakat melalui pemberian motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Budaya kerja memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Budaya kerja yang kuat dapat membentuk identitas organisasi yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan organisasi lainnya. Budaya kerja merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lainnya. Budaya kerja merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. Budaya kerja merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku. Individu dapat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya kerja, maka orang tersebut tidak akan berhasil dalam organisasi. Kuatnya budaya kerja akan terlihat jelas dari bagaimana pegawai memandang suatu budaya sehingga berpengaruh terhadap perilaku anggota-anggota dalam organisasi perusahaan yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, komitmen dan kepuasan yang tinggi.

Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah pegawai yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah pegawai yang keluar diperusahaan, maka tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja rendah, karena pegawai merasa tidak cocok bekerja di perusahaan. Tingginya jumlah pegawai yang keluar yang diperusahaan juga dapat disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah pegawai sehingga dapat terjadi efisiensi dalam proses produksi.

Kinerja yang baik tersebut dapat mempengaruhi proses pemberian pelayanan kepada masyarakat. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping dalam memberikan pelayanan lebih mudah, cepat dan memuaskan. Hal ini terbukti dari tahun ke tahun jumlah pasien tersebut mengalami kenaikan.

Dengan banyaknya pasien yang menjadi pelanggan dari rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping, dapat menggambarkan bagaimana kinerjanya dalam memberikan pelayanan. Bertambahnya pasien rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping tersebut dilandasi karena adanya kepuasan pelayanan dan tentu saja kepuasan pelayanan tersebut berhubungan dengan kinerja yang baik dari pegawai. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping mempunyai target yang ingin dicapai yaitu meningkatkan ekonomi masyarakat, pendapatan asli daerah (PAD), kesejahteraan pegawai dan sumber daya manusia (SDM).

#### Rumusan Masalah

Penelitian ini diharapkan bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta. Diharapkan penelitian ini bisa memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta untuk mencapai kinerja yang maksimal.

## **B. KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Tinjauan Teoritis**

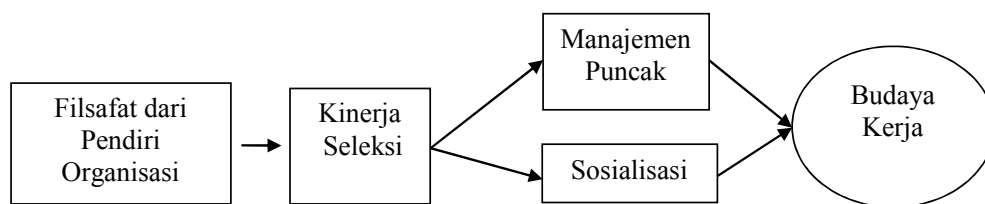
**Kinerja.** Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Mahsun (2006:25) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi suatu organisasi.

**Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.** Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, yang merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. 3) Tingkat motivasi pekerja, yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Wursanto (2005:67)

**Penilaian Kinerja.** Penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai, yaitu karakteristik situasi, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kinerja, dan sikap para pegawai dan

manajer terhadap evaluasi. Beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu : prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, kejujuran, kedisiplinan, kerja sama dan kepemimpinan (Prasetyo dalam Utomo, 2006).

**Budaya Kerja.** McKenna dan Beech (2002:19) berpendapat bahwa: “Budaya yang kuat mendasari aspek kunci pelaksanaan fungsi organisasi dalam hal *efisiensi, inovasi, kualitas* serta mendukung reaksi yang tepat untuk membiasakan mereka terhadap kejadian-kejadian, karena etos yang berlaku mengakomodasikan ketahanan“. Ndraha (2003:123) mengungkapkan bahwa: “Budaya yang kuat juga bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia”. Robbins (2001) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian. Organisasi-organisasi dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel, tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inovatif atau konservatif. Budaya suatu organisasi perusahaan dibangun dan dipertahankan mulai dari pendirian organisasi tersebut, artinya bahwa pembentukan budaya kerja tatkala organisasi mulai belajar menghadapi masalah, baik menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang berhubungan dengan kegiatan usaha organisasi.



**Gambar1.** Terbentuknya Budaya Kerja (Robbins, 2008)

**Kepuasan Kerja.** Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh pegawai, jika pegawai puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut (Robbins, 2006). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, meliputi pekerjaan itu sendiri, yaitu tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab (Luthans dan Spector dalam Robbins, 2006); Gaji, merupakan derajat sejauh mana dapat memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan; Kesempatan

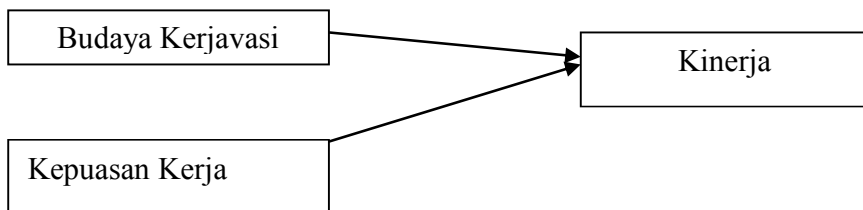
atau promosi, pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2000:132).

### **Hubungan Antar Variabel**

***Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai.*** Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh budaya kerja. Budaya kerja ini berfungsi sebagai fasilitator tumbuhnya semangat kerja bersama sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai (Robbins, 2003).

***Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai.*** Hasibuan (2007:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Handoko (2000:129) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Sehingga dengan tercapainya kepuasan kerja, diri seorang pegawai dalam bekerja mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerjanya.

### **Model Penelitian**



**Sumber:** Simamora (2004), Notosemito (2000), Robbins (2003)

Berdasarkan pada gambar diatas, kinerja akan dapat dicapai jika tugas yang dibebankan dapat selesai dengan baik sesuai sarasannya. Pegawai dapat maksimal melaksanakan tugasnya ditentukan oleh budaya kerja dan kepuasan kerjayang mampu mendorong pegawai itu untuk bekerja dengan tekun, serta sistem organisasi yang berlaku atau diterapkan sehingga dapat tercapai organisasi dan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh instansi.

## Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta.

## C. METODE PENELITIAN

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder berupa dokumen-dokumen yang diperoleh melalui studi literature.

### Pengukuran dan Definisi Operasional

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

**Kinerja Pegawai.** Menurut Moch As'ad (2003), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keterampilan dan tingkat pengetahuan pegawai, dan standar profesional kerja.

**Budaya Kerja.** Budaya kerja memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, budaya kerja merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. Budaya yang kuat mendasari aspek kunci pelaksanaan fungsi organisasi dalam hal efisiensi, inovasi, kualitas serta mendukung reaksi yang tepat untuk membiasakan mereka terhadap kejadian-kejadian, karena etos yang berlaku mengakomodasi ketahanan, McKenna (2002:19). Menggunakan skala Linkert 5 jenjang dari 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju.

**Kepuasan Kerja.** Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan

hal yang dinilai penting. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor dan rekan sekerja.

### **Teknik Analisis**

**Uji Validitas dan Reliabilitas.** Uji validitas (uji kesalahan) dan uji reliabilitas (uji keandalan) digunakan untuk menguji kesungguhan jawaban responden dalam penelitian ini. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (alat ukur) melakukan fungsi ukurannya. Uji Reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu.

**Uji Linieritas.** Uji linieritas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linieritas merupakan data linier maka digunakan analisa regresi linier. Sebaliknya jika hasil uji linieritas merupakan data yang tidak linier maka analisis regresi yang digunakan non linier. Uji linier yang akan dilakukan adalah dengan uji Lverage Multiplivariate. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai  $C^2_{hitung}$  atau  $(n \ X \ R^2)$ .

**Uji Hipotesis: Metode Analisis Regresi Jalur (Path Regression Analysis).** Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh independen variabel terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung (*direct and undirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Persamaan regresi dapat dilakukan dengan membuat model persamaan metode analisis regresi jalur (*Path Regression Analysis*) sebagai berikut (Djarwanto Ps, 2001:299):

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_i X_i + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

$X_1$  : Budaya Kerja

$X_2$  : Kepuasan Kerja

$Y$  : Kinerja Pegawai

$\beta_1 \dots \beta_3$  : Koefisien Regresi

$\alpha$  : Konstan

$e$  : error



Intepretasi koefisien nilai r menurut Sugiono (2005:216), sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel III. 1

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2005:216

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (Supranto,2002). Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara budaya kerja dan kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai (Djarwanto Ps, 2001:193).Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) dipergunakan untuk mengetahui proporsi variabel independen dalam memberikan kontribusinya terhadap variabel dependen dan hasil perhitungan dari analisis ini berupa prosentase.

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Pada penelitian ini, dilakukan uji validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Dari hasil perhitungan korelasi akan di dapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Uji validitas item menggunakan uji Produk Momen Pearson. Analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Nilai r hitung dicocokkan dengan rtabel product moment pada taraf signifikan 5%. Jika r hitung lebih besar dari r tabel 5%, , maka butir soal tersebut valid. r tabel untuk jumlah responden 50 dengan derajat kepercayaan 95% adalah 0,279.

Setelah diuji validitas pada item instrumen, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Cronbach's Alpha. Menurut Arikunto (2010), penggunaan Teknik Alpha-Cronbach akan menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien reliabilitas atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing instrumen angket yang digunakan.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas instrumen angket Kinerja**

Hasil analisis Produk Momen Pearson pada item angket kinerjamenunjukkan keseluruhan item memiliki  $r$  hitung  $> 0,279$  dan signifikansi  $0,000$  (Sig. $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada angket kinerja adalah valid. Berikut hasil uji validitas item pada angket kinerja secara rinci.

#### **Hasil Uji Validitas angket Kinerja**

Item angket kinerja selanjutnya diuji reliabilitasnya menggunakan uji Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas pada angket kinerja menunjukkan nilai  $0,846$  sehingga dapat disimpulkan bahwa angket kinerja yang digunakan adalah reliabel.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas instrumen angket Kepuasan Kerja**

Hasil analisis Produk Momen Pearson pada item angket kepuasan kerja menunjukkan keseluruhan item memiliki  $r$  hitung  $> 0,279$  dan signifikansi  $<0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada angket kepuasan kerja adalah valid. Berikut hasil uji validitas item pada angket kepuasan kerja secara rinci.

#### **Hasil Uji Validitas angket Kepuasan Kerja**

Item angket kepuasan kerja selanjutnya diuji reliabilitasnya menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas pada angket kinerja menunjukkan nilai  $0,863$  (nilai *Cronbach Alpha*  $>0,6$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa angket kepuasan kerja yang digunakan adalah reliabel.

## **Uji Validitas dan Reliabilitas instrumen angket Budaya Kerja**

Hasil analisis Produk Momen Pearson pada item angket budaya kerja menunjukkan keseluruhan item memiliki  $r$  hitung  $> 0,279$  dan signifikansi  $< 0,005$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada angket budaya kerja adalah valid.

## **Hasil Uji Validitas Angket Budaya Kerja**

Item angket kepuasan kerja selanjutnya diuji reliabilitasnya menggunakan uji Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas pada angket kinerja menunjukkan nilai  $0,743$  sehingga dapat disimpulkan bahwa angket budaya kerja yang digunakan adalah reliabel.

## **Uji Asumsi Klasik**

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Sebelum melakukan uji asumsi klasik, data angket kinerja, budaya kerja, dan kepuasan kerja ditransformasikan dari data ordinal menjadi data interval. Transformasi data diperlukan untuk melakukan analisis regresi dan pengujian hipotesis.

## **Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data dari hasil penelitian terdistribusi normal atau tidak. Suatu bentuk regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Data yang diolah merupakan data yang memiliki distribusi normalitas. Untuk mengurangi subyektivitas asumsi, data diuji normalitasnya dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji menunjukkan Sig.  $0,090$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Kriteria penarikan kesimpulan adalah apabila nilai Sig.  $> 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal.

## **Uji Autokorelasional**

Uji autokorelasional bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode (t) dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka terjadi problem autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin-Watson (Alfigari, 2000: 88-89).

Hasil uji *Durbin-Watson* (DW) memiliki nilai 2,185. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan  $k$  (variabel bebas) berjumlah 2 dan banyaknya responden adalah 50. Nilai  $dL$  (*lower bound*) adalah 1,4625 dan nilai  $dU$  (*upper bound*) adalah 1,6283. Model regresi tidak memiliki problem autokorelasi jika hasil uji *Durbin-Watson* terletak antara batas atas atau *upper bound* ( $dU$ ) dan ( $4-dU$ ), sehingga koefisien autokorelasi adalah 0. Nilai hitung DW terletak antara batas atas ( $dU$ ) dan  $4-dU$ , yaitu  $1,6283 < 2,185 < 2,3717$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada problem autokorelasi pada model regresi.

### **Uji Heterokedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari suatu nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heterokedastisitas. Pada penelitian ini, uji heterokedastisitas menggunakan uji *Glejser* yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) dan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* antara *standardized predictual value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Kriteria penarikan kesimpulan pada uji *Glejser* jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi. Dilihat dari *scatterplot*, tidak ada pola yang jelas, titik-titik (data) menyebar dari atas ke bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolonieritas sebagai berikut. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolonieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kerelasi di antara variabel independen.

Dari hasil olah data menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,100 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak

terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas juga diuji dengan menghitung nilai VIF (*VarianceInflatingFactor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas. Semua nilai VIF pada tabel *Coefficients* menunjukkan angka kurang dari 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena tidak terjadi korelasi antar variabel independen (non-multikolinieritas).

Melihat hasil *CoefficientCorrelations* tampak bahwa koefisien korelasi -0,582, koefisien korelasi di bawah 95% sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas (non-multikolinieritas).

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan. Pengukuran pengaruh variabel yang melibatkan lebih dari 1 variabel bebas digunakan analisis regresi linear berganda, disebut linear karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus.

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara 2 atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Dari perhitungan, diperoleh persamaan regresi berganda . Konstanta 12,809 artinya jika  $X_1$  (Budaya Kerja) dan  $X_2$  (Kepuasan Kerja) nilainya adalah 0, maka nilai kinerja ( $Y$ ) nilainya adalah 12,809. Koefisien regresi variabel budaya kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,085 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,085 poin. Koefisien berharga positif artinya semakin besar/tinggi budaya kerja ( $X_1$ ), maka kinerja ( $Y$ ) akan semakin tinggi. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,231 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,231 poin. Koefisien berharga positif, artinya semakin besar/tinggi kemampuan kerja, maka kinerja akan semakin tinggi.

### **Uji Regresi Berganda**

Uji regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis, digunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji koefisien

regresi secara parsial. Pengujian parsial (individual) diadakan dengan uji t hitung kemudian membandingkan besarnya t hitung yang akan dibandingkan dengan t tabel. Pengujian t hitung digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel bebas (X) terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Nilai derajat kebebasan ( $df$ ) =  $N-k-1$ . N adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel, sehingga derajat kebebasan adalah 46. Nilai t tabel untuk derajat bebas 46 dan alfa 5% adalah 1,678660. Kriteria penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ = terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat) adalah apabila t hitung  $\leq$  - t tabel atau t hitung  $>$  t tabel. Nilai t hitung pada variabel budaya kerja adalah 0,482 dan nilai t hitung variabel kepuasan kerja adalah 1,926. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja  $>$  t tabel, sehingga  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Nilai t hitung variabel budaya kerja  $<$  t tabel, sehingga  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja. Nilai signifikansi pada variabel independen kepuasan kerja adalah 0,06  $>$  0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikansi pada variabel independen budaya kerja adalah 0,632  $>$  0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji regresi berganda (serempak) dilakukan dengan uji F. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel. Pengujian F hitung digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel bebas (X) secara serempak/bersamaan terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ = secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat) adalah apabila F hitung  $\leq$  -F tabel atau F hitung  $>$  F tabel. Nilai derajat bebas 1 ( $df_1$ ) adalah jumlah variabel dikurangi 1, dan nilai derajat bebas 2 ( $df_2$ ) adalah jumlah responden dikurangi jumlah variabel. Nilai  $df_1 = 2$  dan nilai  $df_2 = 47$ , sehingga nilai F tabel adalah 3,195056. F hitung (3,796)  $>$  F tabel artinya secara simultan variabel bebas (budaya kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terdapat variabel terikat. Nilai signifikansi  $<$  0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersamaan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya atau dapat diartikan sebagai proporsi

pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai R-Square yang besarnya 0,139 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 13,9%. Artinya, budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja sebesar 13,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

Secara lengkap hasil analisis jalur dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara menyeluruh sebagai berikut :

Budaya Kerja	0,632	Kinerja
Kepuasan Kerja	0,060	

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,085 dan signifikansi 0,632. Hasil t hitung sebesar 0,482 menunjukkan tidak terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,231 dan signifikansi 0,060. Hasil t hitung sebesar 1,926 menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
3. Budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung 3,796 dan signifikansi 0,030. Kontribusi budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja (sebesar 0,139 atau 13,9%, sehingga kinerja pegawai sebesar 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **Saran**

Penelitian selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini :

1. Rumah sakit PKU Gamping Yogyakarta perlu upaya-upaya peningkatan budaya kerja secara konkrit, yaitu meningkatkan dan memperbaiki masalah-masalah yang berkaitan dengan tujuan, keunggulan, prestasi, keakraban dan integritas misalnya dengan cara mensosialisasikan kondisi kerja yang kondusif, mensosialisasikan budaya kerja diterima sesuai harapan setiap pegawai, disosialisasikan tentang ketaatan setiap pegawai pada peraturan, adanya kejelasan tujuan-tujuan program yang akan dilakukan, serta adanya tanggung jawab setiap pegawai pada pekerjaannya.
2. Rumah sakit PKU Gamping Yogyakarta dapat memberikan kesempatan kepada pegawai lebih berkembang dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan (diklat), studi lanjut dan lain-lain.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Binawan, Nur Tjahjono dan Gunarsih Tri. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Daya Saing. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 9 No. 1. Hal. 15- 22*.
- Bintoro, Udan. 2002. *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan*. Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Buchari. Alma. 2000. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: AlfaBeta.
- Djarwanto Ps. 2001. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Liberti Yogyakarta : Yogyakarta.



- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Cetakan ke. IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson JL, Ivancevich JM, Donnely Jr. JH. 2006. *Organizations. 8<sup>th</sup> ed.*, Boston, Massachusetts, Irwin, Inc.
- Handoko, Hani, dan Tjiptono. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hartono, Jogiyanto dan Abdillah, Willy. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Patial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. BPFE: Yogyakarta.
- Hartono. 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*. Tesis MM STIE AUB Surakarta.
- Hair Jr., J.E., Anderson, R.E., Tatham R.L. & Back, W.C. 2010. *Multivariate data Analysis*, 7th Ed., New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Khan Alamdar, H., Nawaz M. M., Aleem, M., & Hamed, W. 2012. *“Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan.”* African Journal of Business Management Vol 6 (7): 2697-2705.