

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ROTASI PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI**(Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat)***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB ROTATION OF WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES**(Studies in Medical Nurses in hospitals Sele Be Solu town of Sorong, West Papua Province)*

By :

Theolina Hormati¹¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen

Universitas Sam Ratulangi Manado

Email : ¹theolinahormati@gmail.com

Abstrak: Organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawai atau karyawan, perlu memberikan perhatian pada kepentingannya yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Motivasi kerja pada para pegawai diduga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi dan rotasi pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh: Budaya organisasi terhadap motivasi kerja Pada Tenaga Medis Perawat, Rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja Pada Tenaga Medis Perawat, Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat, Rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat yang berjumlah 112 orang. Seluruh populasi jadi sampel penelitian. Kesimpulan penelitian ini adalah : Budaya organisasi dan Rotasi Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Budaya organisasi, Rotasi Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan melalui rotasi pekerjaan secara berkala dan terencana, dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan pegawai dengan pekerjaan yang baru.

Kata kunci : budaya organisasi, motivasi kerja, rotasi pekerjaan tenaga medis perawat

Abstract: Organization in order to improve the performance of employees or employees, need to give attention to the importance which has a wide range of needs. Work motivation on employees suspected to be affected by several factors such as organizational culture and job rotation. The purpose of this study was to analyze the influence: The organizational culture of work motivation In Medical Care Job rotation on work motivation In Medical Care Organization culture on employee performance In Medical Care Job rotation on employee performance In Medical Care and Motivation at work on employee performance Medical Nurses in hospitals Sele Be Solu. This research is associative. The population in this study is a nurse at the Hospital Medical Staff Sele Be Solu town of Sorong, West Papua Province which amounted to 112 people. The entire population so the study sample. The conclusion of this study is: Cultural organizations and Rotation Working simultaneously contribute significantly to Work Motivation, Organizational Culture, Job Rotation, partially significant effect on work motivation and work motivation is partially have a significant positive effect on employee performance. To improve employee performance, can be done through job rotation periodically and planned, taking into account the compatibility between the abilities and skills of employees with new jobs.

Keywords: organizational culture, work motivation, job rotation medics nurses

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawai atau karyawan, perlu memberikan perhatian pada kepentingannya yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Motivasi kerja pada pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi dan rotasi pekerjaan. Masrukhin dan Waridin (2006) mengungkapkan bahwa setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir, bertindak, dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Tidak jarang kinerja pegawai mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu disebabkan mungkin terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi itu, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan para pegawai. Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan dan kebosanan, para karyawan dalam pekerjaan, sering perusahaan atau instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada para karyawan. Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Robbins, 2006). Selanjutnya dikemukakan secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi dan proses administrasi yang berlaku. Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berkaitan dengan budaya organisasi ini, kondisi yang terjadi di objek penelitian dalam pengamatan peneliti dapat di jelaskan bahwa para pegawai dalam hal ini tenaga medis perawat masih banyak yang belum memahami akan hal ini. Sering terjadi tindakan-tindakan yang bersifat kontraproduktif terutama dengan rekan kerja, tingkat kepedulian yang masih kurang, kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan, kepatuhan pada norma atau aturan yang rendah, sering terjadinya mis-komunikasi, partisipasi dan kepedulian yang masih perlu ditingkatkan, serta masih adanya kemangkiran dan keluhan.

Selanjutnya pemahaman tentang motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Berkaitan dengan motivasi ini kondisi yang terjadi di objek penelitian dalam pengamatan peneliti dapat di jelaskan bahwa para pegawai dalam hal ini tenaga medis perawat masih perlu dibangkitkan dan diarahkan motivasinya. Hal ini disebabkan karena umumnya masih terlihat bahwa para pegawai tenaga medis perawat ini nanti bekerja ketika ada perintah atau ada pimpinan yang mengawasi. Kesadaran untuk mengambil inisiatif kerja masih kurang, sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai, nanti menunggu perintah baru dikerjakan.

Fenomena berkenaan dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari banyak pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan tepat waktu, banyak pegawai yang kurang tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan, masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, sehingga kinerja yang diharapkan oleh pimpinan dan organisasi tidak tercapai serta masih rendahnya penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi serta kualitas kerja yang belum sepenuhnya dapat dapat dipertanggungjawabkan kepada pimpinan dan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai ini mungkin disebabkan oleh faktor budaya organisasi yang cenderung kurang mendukung terhadap pencapaian kinerja pegawai disamping adanya faktor rotasi kerja yang cenderung kurang berjalan dengan baik, dimana banyak pegawai yang merasa bosan dengan posisi yang sudah geluti dalam rentang waktu yang cukup lama, sehingga menimbulkan kebosanan yang pada akhirnya berdampak terhadap rendahnya kinerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan akan tercipta kinerja pegawai yang lebih baik, disamping faktor perencanaan rotasi pekerjaan kepada pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Budaya organisasi terhadap motivasi kerja Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD SELE BE SOLU Kota Sorong.
2. Rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD SELE BE SOLU.
3. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD SELE BE SOLU.
4. Rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD SELE BE SOLU.
5. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD SELE BE SOLU.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip Nawawi (2006) mengungkapkan bahwa “kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Suharto dan Cahyono (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2006) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Penjelasan:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedarmayanti (2004) pun setuju dengan pendapat Davis bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivational*). Sedangkan menurut Simamora yang dikutip Mangkunegara (2006), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. Pembelajaran
 - d. Motivasi

3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
- Sumber daya
 - Kepemimpinan
 - Penghargaan
 - Struktur
 - Job design*

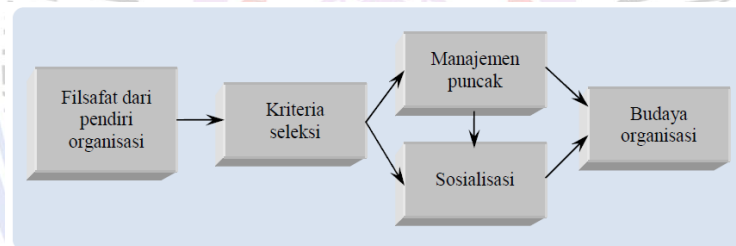
Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai, 2001). Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). Pendapat lain yang diajukan oleh Sunarto (2005), budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi.

Dari berbagai pengertian budaya organisasi yang telah dikemukakan, kemudian muncul pertanyaan, bagaimana budaya organisasi terbentuk? Jawaban atas pertanyaan tersebut secara skematis dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 1. Terbentuknya Budaya Organisasi

Sumber : Robbins (2006)

Rotasi Pekerjaan

Rotasi memiliki peranan penting dalam sistem penyelenggaraan kepegawaian dari sebuah organisasi. Menurut Robbins (2006) bahwa kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan. Menurut Taylor dalam Arifamrizal (2008) pendekatan motivasi untuk job design dapat dilakukan dengan meningkatkan peran dan reaksi sikap karyawan seperti kepuasan kerja, dan motivasi dalam diri karyawan. Untuk meningkatkan motivasi, terdapat tiga pendekatan yang dapat dilakukan yaitu perluasan pekerjaan (*job enlargement*), pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), dan pendekatan kontingensi (*contingency approach*) yang dinamakan *job characteristic model*. Lebih lanjut Taylor dalam Arifamrizal (2008) menjelaskan bahwa tujuan dari rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah memberikan karyawan variasi lebih dalam pekerjaannya. Rotasi pekerjaan memindahkan karyawan dari satu bidang pekerjaan khusus ke bidang lainnya.

Penelitian Terdahulu

- Penelitian Fatmawati, Mahdani, Idris (2012), Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja karyawan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap

kinerja karyawan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh baik secara parsial maupun simultan dan Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan untuk hipotesis pertama diperoleh penjelasan bahwa variabel budaya organisasi dan rotasi pekerjaan saling berhubungan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, untuk hipotesis kedua dapat dijelaskan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel budaya organisasi dan rotasi pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada IAIN Ar-Raniry Banda Aceh dan untuk hipotesis ketiga dapat dijelaskan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel budaya organisasi dan rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian Santoso, Riyardi (2012). Tujuan untuk meneliti pelaksanaan rotasi, mutasi, promosi dan remunerasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. Metode Penelitian menggunakan metode kualitatif dikarenakan belum semua karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten sudah mengalami rotasi, mutasi, promosi dan remunerasi. Sedang teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi mendalam dan wawancara. Hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - a. Rotasi kerja yang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten telah sesuai dengan prinsip-prinsip dasar teori rotasi yaitu perpindahan karyawan terjadi dalam satu tingkatan.
 - b. Mutasi kerja yang terjadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten sudah sesuai dengan teori mutasi yaitu perpindahan tempat bekerja.
 - c. Promosi yang dialami oleh responden telah sesuai dengan prinsip dari teori promosi yaitu terjadi kenaikan jabatan yang diikuti dengan bertambahnya kekuasaan dan tanggung jawab karyawan.
 - d. Remunerasi yang diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten tidak sesuai dengan teori dari remunerasi karena tambahan penghasilan tadi diberikan bukan dalam rangka imbal prestasi kerja tetapi dikarenakan adanya reformasi birokrasi di Kementerian Keuangan.
3. Penelitian Nurdiana, Triyono (2011). Penelitian ini bertujuan meneliti “Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.” Populasi penelitian ini adalah pegawai/staf di Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Populasi sebanyak 201 untuk tingkat kesalahan 5%, jumlah sampel penelitian adalah 127 orang Pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Adapun Teknik Analisis Data menggunakan *Análisis Deskriptif* dengan *Teknik Analisis Indeks*. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan: a. Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta variabel rotasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. b. Rotasi kerja bisa meningkatkan kepuasan kerja, dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. c. Kompensasi mempunyai pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. adanya hubungan antara elemen kompensasi (misalnya uang dan manfaat) dengan kinerja karyawan. d. Nilai koefisien total pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel dalam hal ini menguji pengaruh budaya organisasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada di RSUD SELE BE SOLU Kota Sorong Provinsi Papua Barat. Waktu penelitian dilakukan dari Bulan Januari sampai dengan Maret 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Medis Perawat di RSUD SELE BE SOLU Kota Sorong Provinsi Papua Barat yang berjumlah 112 orang. Seluruh populasi jadi sampel penelitian dengan demikian

penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sementara dari 112 kuesioner yang disebarakan kepada responden, yang dapat dianalisis sejumlah 88 kuesioner, sementara yang lainnya tidak dapat dianalisis oleh karena tidak dikembalikan dan ada yang diisi tidak lengkap.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode angket tertutup, sementara data sekunder dengan menggunakan dokumentasi. Data adalah sekumpulan informasi, dalam pengertian bisnis, data merupakan sekumpulan informasi dalam pengambilan keputusan (Kuncoro, 2009). Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, dan sebaliknya (Moleong, 2007). Oleh karena itu, tahap ini tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai prosedur.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Variabel dapat diukur dengan berbagai macam nilai tergantung pada konstruk yang diwakilinya, yang dapat berupa angka atau berupa atribut yang menggunakan ukuran atau skala dalam suatu penilaian (Sugiyono, 2013). Definisi operasional variabel (definisi dan indikator) dalam penelitian ini antara lain:

1. Budaya Organisasi

Adalah sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Untuk mengukur budaya organisasi digunakan empat indikator yang meliputi : 1) pelibatan, 2) konsistensi, 3) adaptabilitas, dan 4) misi.

2. Rotasi Pekerjaan

Rotasi pekerjaan yang diteliti dalam penelitian ini didefinisikan sebagai perubahan periodik pekerja dari satu tugas ke tugas yang lainnya. Untuk mengukur variabel rotasi pekerjaan digunakan tiga yang dikembangkan yaitu : 1) tambahan kemampuan, 2) tambahan pengetahuan, dan 3) tingkat kejenuhan kerja.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang datang dari dalam diri karyawan yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan meliputi: 1) Prestasi Kerja, 2) Pengaruh, 3) Pengendalian, 4) ketergantungan.

4. Kinerja Pegawai

Didefinisikan sebagai hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator yaitu : 1) kualitas hasil kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) ketepatan waktu.

Metode Analisa Data

Untuk menghasilkan dan memperoleh data yang akurat dan objektif sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian ini, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kausalitas untuk mengetahui model hubungan antar variabel. Kerangka proses berpikir didasarkan pada studi teoritik dan studi empirik terkait dengan variable Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai yang bertujuan untuk membentuk hipotesis atau jawaban sementara atas permasalahan yang ada. Berdasarkan pengujian statistik, diharapkan menghasilkan kesimpulan-kesimpulan penelitian , yaitu:

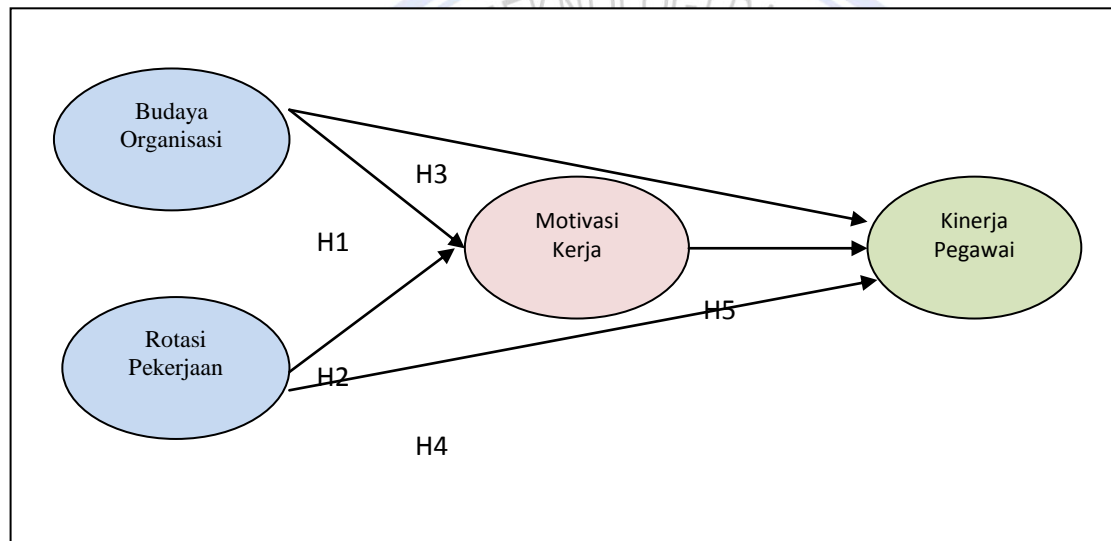
1. Menerima atau menolak hipotesis yang diajukan,
2. Kesimpulan-kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, maupun empirik terutama terkait dengan variable-variabel dalam penelitian ini.
3. Kontribusi dalam pengambilan keputusan secara praktis, serta
4. Kesimpulan secara integratif berdasarkan pengaruh antara variabel satu ke variabel lainnya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah diuraikan sebelumnya, kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesa penelitian sebagai berikut:

- H1 : Budaya organisasi diduga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD SELE BE SOLU Kota Sorong.
- H2 : Rotasi pekerjaan diduga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD SELE BE SOLU Kota Sorong.
- H3 : Budaya organisasi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD SELE BE SOLU Kota Sorong.
- H4 : Rotasi pekerjaan diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD SELE BE SOLU Kota Sorong.
- H5 : Motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD SELE BE SOLU Kota Sorong.

Berdasarkan pernyataan hipotesa di atas, maka dibuat model hipotesa penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Model Paradigma Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

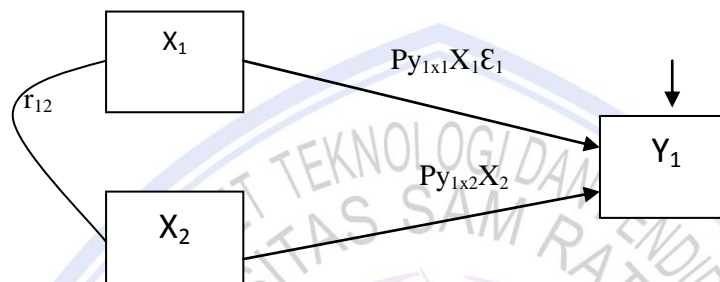
Rumah Sakit Sele Be Solu adalah eks Rumah Sakit Kusta (RSK) Kabupaten Sorong yang didirikan sejak tahun 1956 dan beralamatkan di Jl. Basuki Rahmat KM 12 Kelurahan Klasaman Distrik Sorong Timur Kota Sorong. Berdasarkan Perda Provinsi Dati I Irian Jaya No.12 Tahun 1995, status RSK dialihkan menjadi UPT Dinas Kesehatan Kabupaten Dati II Sorong. RSUD Sele Be Solu Kota Sorong adalah Rumah Sakit Type C non Pendidikan. Sifat bisnisnya adalah sosial ekonomi atau not to profit dan lebih menekankan pada pelayanan sosial kepada masyarakat tidak mampu dan sekaligus sebagai salah satu pusat rujukan Puskesmas yang tersebar di Kota Sorong. Dalam pengelolaan keuangan RSUD Sele Be Solu Kota Sorong menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah (PPK BLUD) yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota Sorong Nomor 445 Tanggal 4 April 2014 tentang Penetapan RSUD Sele Be Solu untuk Melaksanakan Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Secara Penuh di Kota Sorong.

Hasil Uji Analisa Jalur**1. Pengujian Sub struktur 1 (Pengaruh Variabel Budaya Organisasi(X_1) dan Rotasi Kerja(X_2) terhadap Motivasi Kerja(Y_1))**

Langkah-langkah analisis yang dilakukan adalah:

A. Membuat Persamaan Struktural untuk Sub struktur 1 yaitu:

$$Y_1 = P_{y_1x_1}X_1 + P_{y_1x_2}X_2 + P_{y_1}\epsilon_1,$$

B. Membuat model hubungan sub struktur 1 yaitu:

Gambar 3. Hubungan Sub Struktur 1 (X_1 dan X_2 terhadap Y_1)

C. Menghitung Koefisien jalur (Beta) untuk setiap pengaruh antar variabel beserta signifikansi pengaruh yang dihasilkan

Berikut ini adalah hasil analisa jalur terhadap data yang telah dikumpulkan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesa penelitian yang telah dirumuskan untuk sub struktur 1. Hasil analisis jalur untuk persamaan sub struktur 1 ditunjukkan pada Tabel 5.3 di bawah ini:

Tabel 5.3 Hasil Uji analisa Jalur Sub-Struktur 1

Variabel Y	Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Prob.	Ket
$Y_1 =$ Motivasi Kerja	Budaya Organisasi (X_1)	0.241	2.132	0.036	Signifikan
	Rotasi Kerja (X_2)	0.364	3.224	0.002	Signifikan

Determinasi simultan (R_{square})= 0,294

F hitung = 17.688

Korelasi Simultan (R) = 0,542

Probabilitas F (Sig) = 0,000

Sumber: Lampiran

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 pada sub struktur 1 di atas maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Simultan

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) F dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berkontribusi simultan terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian diperoleh nilai F untuk sub-struktur 1 sebesar 17.688 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000. Oleh karena nilai probabilitas (sig) < dari 0,05 maka variabel Budaya Organisasi (X_1)

dan Variabel Rotasi Kerja (X_2) berkontribusi secara simultan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y_1). Oleh sebab itu pengujian secara individual (parsial) dapat dilanjutkan.

2. Kontribusi Simultan

Nilai R menunjukkan angka 0.542. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Rotasi Kerja (X_2) secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja (Y_1) sebesar 54.02%.

3. Persamaan struktural

Sub-struktur 1 menjadi $Y_1 = 0.241X_1 + 0.364X_2 + \epsilon_1$.

Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur yang dihasilkan oleh variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah 0.241 sementara Variabel Rotasi Kerja (X_2) adalah 0.364.

4. Pengujian Secara Individual (Parsial)

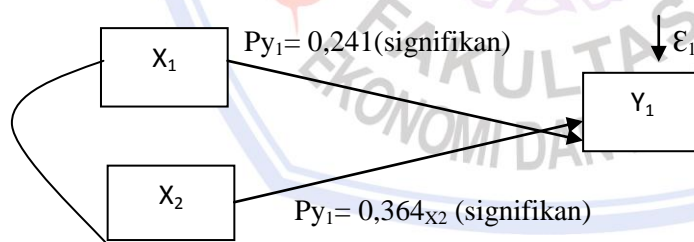
a. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y_1)

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa koefisien Jalur (Beta) pada tabel *Coefficients* sebesar 0.241 dengan signifikansi 0.036. Oleh karena nilai signifikansi < dari 0,05 (0.036 < 0.05) maka hal ini dapat dimaknai bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y_1). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1) **diterima**.

b. Pengaruh Variabel Rotasi Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Analisis diperoleh hasil bahwa koefisien Jalur (Beta) pada tabel *Coefficients* sebesar 0.364 dengan signifikansi 0.002. Oleh karena nilai signifikansi < dari 0,05 (0.002 < 0.05) hal ini dapat dimaknai bahwa variabel Rotasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y_1). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan Rotasi Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_1) **diterima**.

Berikut ini adalah model untuk Sub-Struktur 1:



Gambar 4. Hubungan Empiris Sub Struktur 1 (X_1 dan X_2 terhadap Y_1)

2. Pengujian Sub-Struktur 2 Variabel Motivasi Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

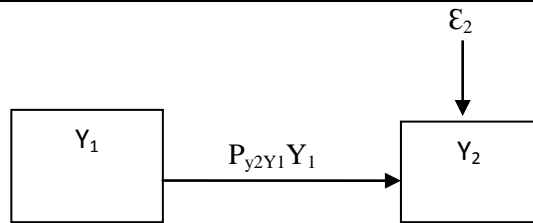
A. Membuat Persamaan Struktural untuk Sub struktur 2 yaitu:

Persamaan Struktural untuk Sub struktur 2 adalah:

$$Y_2 = P_{y_2y_1}Y_1 + \epsilon_2,$$

B. Membuat model hubungan sub struktur 2 yaitu:

Hubungan sub struktur 2 sebagai berikut:



Gambar 5. Hubungan Sub Struktur 2 (Y_1 terhadap Y_2)

B. Menghitung Koefisien jalur (Beta) untuk setiap pengaruh antar variabel beserta signifikansi pengaruh yang dihasilkan

Hasil analisa jalur untuk substruktur dua dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4 Hasil Uji analisa Jalur Sub-Struktur 2

Variabel Y	Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Prob.	Ket
$Y_2 =$ Kinerja Pegawai	MotivasiKerja (Y_1)	0.540	5.943	0.000	Signifikan

Determinasi simultan (R_{square}) = 0.291

F hitung = 35.317

Korelasi Simultan (R) = 0,540

Probabilitas F (Sig) = 0.000

Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 pada sub struktur 2 di atas maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Simultan

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) F dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berkontribusi simultan terhadap variabel terikat (Y).

Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F untuk sub-struktur 2 sebesar 35.317 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000. Oleh karena nilai probabilitas (sig) < dari 0,05 maka variabel MotivasiKerja (Y_1) berkontribusi secara simultan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2). Oleh sebab itu pengujian secara individual (parsial) dapat dilanjutkan.

2. Kontribusi Simultan

Nilai R menunjukkan angka 0.540. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini variabel MotivasiKerja (Y_1) secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) sebesar 54.0%.

3. Persamaan struktural

Sub-struktur 2 menjadi $Y_2 = 0.540Y_1 + \epsilon_2$.

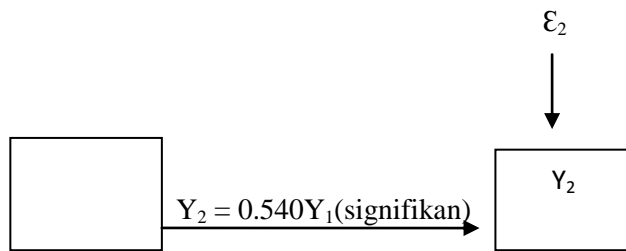
Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur yang dihasilkan oleh variabel Kepuasan Kerja (Y_1) adalah 0.540.

4. Pengujian Secara Individual

Pengaruh Variabel MotivasiKerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

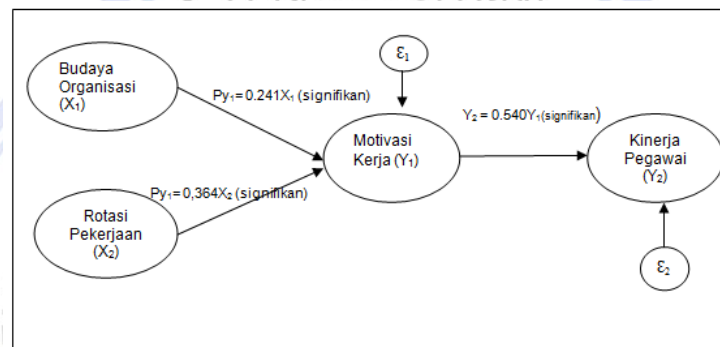
Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil analisis diperoleh hasil bahwa koefisien Jalur (Beta) pada tabel *Coefficients* sebesar 0,540 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi < dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) maka hal ini dapat dimaknai bahwa variabel Motivasi Kerja (Y_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan Motivasi kerja diduga mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai **diterima**.



Gambar 6. Hubungan Empiris Sub Struktur 2 .

Secara Keseluruhan model empiris berdasarkan hasil analisis ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 7 Model Empirik Penelitian

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di RSUD SELE BE SOLU Kota Sorong. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Dalam budaya terkandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Keutamaan dari budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Sedangkan perilaku itu sendiri sangat ditentukan oleh dorongan / motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Dengan adanya budaya organisasi yang positif maka dorongan / motivasi berperilaku dapat dikendalikan pada arah yang positif pula. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di RSUD SELE BE SOLU Kota Sorong. Rotasi kerja berdasarkan alih tugas produktif merupakan kebijakan pimpinan organisasi untuk meningkatkan produktivitas, dengan menempatkan seorang pegawai pada suatu tugas pekerjaan sesuai dengan kecakapannya. Pertimbangan untuk melakukan langkah tersebut, antara lain

karena berdasarkan hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*), pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik. Dengan demikian, bila didasarkan pada alih tugas produktif, rotasi kerja akan merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai, dan ketika itu terjadi maka salah satu dampaknya adalah terwujudnya kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi empiris lain yang dilakukan oleh Praningrum (2002) menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD SELE BE SOLU Kota Sorong. Setiap individu pada organisasi berasal dari latar belakang yang berbeda, oleh karena itu, organisasi perlu melihat kebutuhan dan harapan pegawainya, bakat dan ketrampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Apabila organisasi telah mengetahui hal-hal tersebut maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi dan Rotasi Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
2. Dalam penelitian ini variabel Budaya organisasi dan Rotasi Kerja secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja sebesar 54.2%.
3. Variabel Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.
4. Rotasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja.
5. Motivasi Kerja secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 54%.
6. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel rotasi pekerjaan yang diupayakan dengan :
 - a. Melakukan rotasi pekerjaan secara berkala dan terencana,
 - b. Rotasi pekerjaan yang dilakukan harus mempertimbangkan kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan pegawai dengan pekerjaan yang baru.
 - c. Agar karyawan yang pekerjaannya dirotasi dapat menyesuaikan diri maka perlu dilakukan program pengenalan karyawan terhadap pekerjaan yang baru.
 - d. Dilakukan sosialisasi bagi karyawan yang dirotasi agar karyawan tersebut dapat mempersiapkan diri.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, juga dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel motivasi kerja yang diupayakan dengan : senantiasa melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi melalui kebijakan bottom up. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan hasil kinerja untuk menjamin konsistensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatmawati, Mahdani, Sofyan Idris 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai IAIN AR- RANIRY Banda Aceh. *Jurnal Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Aceh.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*. Konsep dan Aplikasi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Grenberg dan Baron. 2000. *Assesing Construct Validity in Organizational Research*. Administrative Science Quartely.

- H. Teman Koesmono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja pegawai pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur “, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7, No. 2
- Mangkunegara, A. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Repika Aditama, Bandung.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Offset, Bandung.
- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, PT. Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.

