

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT TANGERANG SELATAN**

Fahmi Susanti

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

fahmi.susanti.arif@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan, baik parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 152 dengan sampel sebanyak 110 karyawan, teknik sampling yang digunakan adalah teknik propotional random sampling. Hasil uji hipotesis untuk kepemimpinan, motivasi, dan iklim organisasi secara parsial nilai t_{hitung} masing-masing sebesar 14,852, 16,967, dan 17,379 dimana semua nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk pengaruh simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $145,428 > 2,46$. Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan iklim organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 1,153 + 0,354X_1 + 0,276X_2 + 0,392X_3$ artinya kepemimpinan, motivasi, dan iklim organisasi mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 0,805 atau sebesar 80,5% menjelaskan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan iklim organisasi mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 80,5 % sisanya sebesar 19,5% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The reseacrh was aimed to determinate the influence of leadership, motivation, dan organizational climate to employee's performance at the Hospital of South Tangerang City, either partially or simultaneously. The method used in the preparation of research was quantitative descriptive. The analytical method used was multiple linear regression analysis with a population of 152 and a sample of 110 employees, the sampling technique used was proportional random sampling technique. The result of hypothesis test for leadership variable, motivation, and organizational climate partially had value of t_{hitung} by value 14.852, 16.967, and 1.379 each which means that all value of $t_{hitung} > t_{table}$. For the result of hypothesis test simultaneously was obtained $F_{hitung} > F_{table}$ by value $14.428 > 2.46$. With level of significance $\alpha = 0.05$. It could be concluded that leadership, motivation, and organizational climate partially either simultaneously did has significant influence to employee's performance. With linear regression formula $\hat{Y} = 1.153 + 0.354X_1 + 0.276X_2 + 0.392X_3$. It means Leadership, motivation, and organizational climate had influence power to employee's performance. Coefficient of determination by value 0.805 or 80.5%. It means that the

Leadership, motivation, and organizational climate had influence power to employee's performance by value 80.5% and for the remaining by value 19.5% is another influence from other free-variables which's not included to this reseach.

Keywords: Leadership, Motivation, Organizational Climate, Employee Perform

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dapat dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Menurut Malthis dan Jackson dalam Sumarsono (2013:81) mengemukakan bahwa dengan melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lainnya adalah motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi. Menurut Hasibuan (2011) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2011:93), Disamping dari faktor-faktor dari kepemimpinan dan motivasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai iklim organisasi juga berpengaruh besar di dalamnya. Demikian dijelaskan oleh Henry Simamora (2012:31) menyatakan bahwa Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Iklim Organisasi yang harmonis dapat mewujudkan kinerja pegawai yang semakin baik.

D. Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
2. Seberapa besar pengaruh antara motivasi terhadap kinerja Pegawai?
3. Seberapa besar pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai?
4. Seberapa besar pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja Pegawai?

E. Pembatasan Masalah

Dengan keterbatasan peneliti serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan yang diteliti, yaitu mengenai kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai di Rumah sakit Tangerang Selatan.

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan khusus di atas. Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

Menurut SP. Hasibuan (208:50) Manajemen adalah ilmu (sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu) dan seni (suatu kreativitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan) mengatur dan memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut W.Griffin (2007:43) Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien.

B. Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam menuju tercapainya kesejahteraan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan berperan penting sebagai penggerak aktivitasnya. Peranan manusia sebagai sumber daya yang aktif, hidup dan terlibat dalam aktivitas suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting oleh karena itu, pengolahan sumber daya manusia merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan atau organisasi agar dapat beraktivitas dengan baik dan lancar.

C. Kepemimpinan

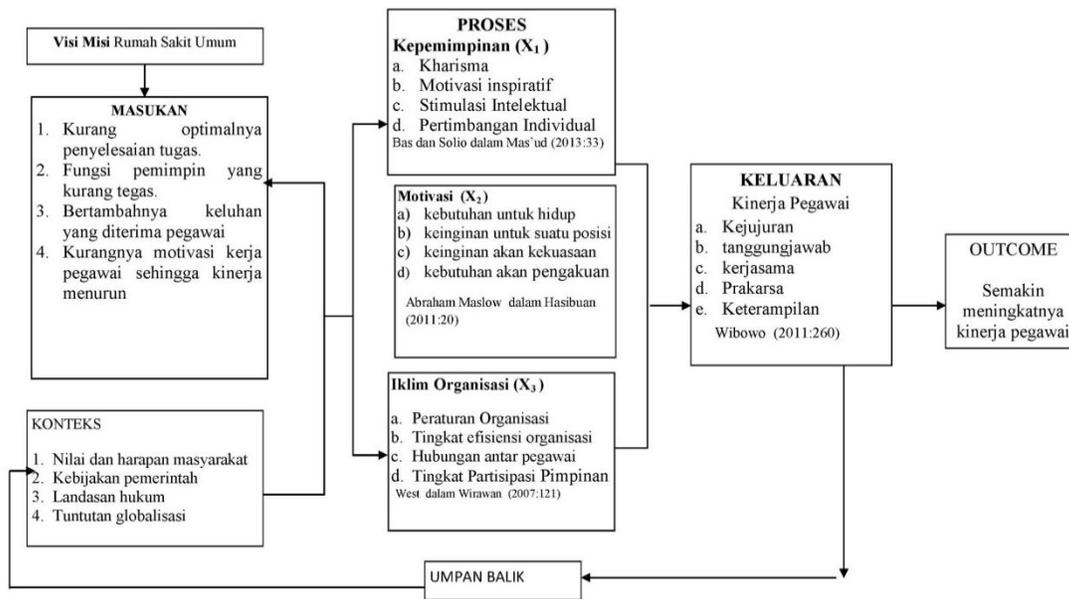
Terry dalam Thoha (2011:45) mengatakan bahwa, kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku seorang individu sementara ia terlibat dalam pengarahan kegiatan-kegiatan kelompok. Kepemimpinan menurut Surat Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Negara no 27 / KEP/ 1972 adalah kegiatan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dibawa turut serta dalam pekerjaan.

D. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengutip dari Jurnal Pendidikan Iswara Manggala Dwi Laswiyati (2011:5) pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014:93) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Diduga variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Diduga variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Diduga kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Tangerang Selatan, dilaksanakan dalam kurun waktu 6 bulan, yaitu pada bulan Juli 2016 sampai dengan Januari 2017.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil sampel secara langsung dari populasi. Dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Iklim Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2007:13) "Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jenis Penelitian adalah eksplanatori (penjelasan) penelitian eksplanatori melakukan studi terhadap pengaruh antara dua atau lebih variabel, kemudian berusaha menjelaskan fenomena yang terjadi."

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Hadi (2012:75). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Tangerang Selatan Tahun 2015 sebanyak 152 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi tersebut Djarwanto dan Subagyo, (2012:36). Teknik sampling yang digunakan adalah "*Proportional Random Sampling*", dengan menggunakan rumus Slovin Azhari (2006). Adapun tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel adalah 5%. Dengan jumlah populasi (N) sebesar 152 orang, maka dapat diperoleh besarnya sampel sebanyak 110 orang.

D. Teknik Penentuan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

E. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, peneliti menggunakan korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai *r* hitung kemudian dibandingkan dengan *r* tabel

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Sugiyono (2011:268).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi di antara Variabel kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi dan kinerja pegawai., VIF (*Variance Inflation factor*) kurang dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0.1 atau 10%.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam Sugiyono (2013 : 124) Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi.

4. Rancangan Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, secara individual (parsial)

b. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui % nilai kinerja

peagawai.sebagai varibel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.

c. Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2012 : 153) bahwa Analisis Regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel independen dinaik/ turunkan.

2) Analisis Regresi Berganda

Menurut Gozali (2006 : 82) Analisis Regresi Linier Berganda adalah persamaan regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Variabel terikat dengan variabel variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu (1)

d. Uji F (Simultan)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama (simultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Sugiyono (2009:172) dalam melakukan uji validitas yang dipakai acuan untuk menentukan validitas pada setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner adalah dengan melihat besarnya r_{tabel} *product moment*, $df = (n, n-2)$. Dengan responden sebanyak 110 orang maka didapatkan $r_{tabel} = 0,187$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.465	0,187	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.255	0,187	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.609	0,187	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.393	0,187	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.277	0,187	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.629	0,187	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.523	0,187	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.484	0,187	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.684	0,187	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.356	0,187	Valid
11	Butir pernyataan 11	0.615	0,187	Valid
12	Butir pernyataan 12	0.216	0,187	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.859	0,187	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.265	0,187	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.669	0,187	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.402	0,187	Valid

5	Butir pernyataan 5	0.654	0,187	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.448	0,187	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.486	0,187	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.525	0,187	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.202	0,187	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.252	0,187	Valid
11	Butir pernyataan 11	0.549	0,187	Valid
12	Butir pernyataan 12	0.276	0,187	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel iklim organisasi (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.408	0,187	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.354	0,187	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.519	0,187	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.304	0,187	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.290	0,187	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.466	0,187	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.499	0,187	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.525	0,187	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.202	0,187	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.252	0,187	Valid
11	Butir pernyataan 11	0.549	0,187	Valid
12	Butir pernyataan 12	0.276	0,187	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.517	0,187	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.279	0,187	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.658	0,187	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.414	0,187	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.291	0,187	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.516	0,187	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.502	0,187	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.587	0,187	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.237	0,187	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.300	0,187	Valid
11	Butir pernyataan 11	0.434	0,187	Valid
12	Butir pernyataan 12	0.275	0,187	Valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Dapat di ketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan menurut kriteria Nunally (1967) dalam Gozali2006: 182). dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan uji reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan (X1), diperoleh r_{Alpha} sebesar 0,725 variabel motivasi (X2), diperoleh r_{Alpha} sebesar 0,687 variabel Iklim Organisasi (X3), diperoleh r_{Alpha} sebesar 0,658 variabel Kinerja (Y), diperoleh r_{Alpha} sebesar 0,682 dari 48 (empat puluh delapan) butir pernyataan yang

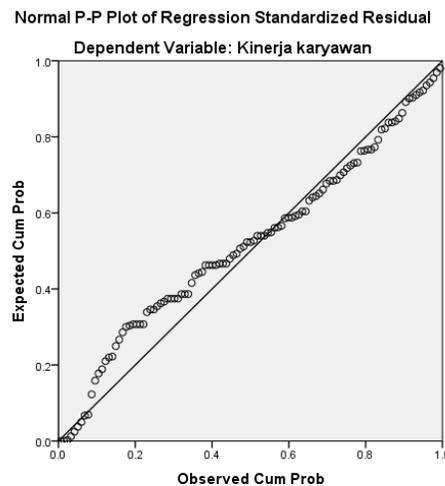
diajukan dengan jumlah responden 110 responden yang diambil menggunakan sampel acak. diperoleh hasil nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 Sehingga dapat diambil kesimpulan, dari 12 (duabelas) butir pernyataan dalam setiap variabel yang diajukan semuanya reliabel dengan interpretasi kuat sehingga variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Rangkuma Uji Reliabilitas

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	Kepemimpinan (X1)	0,725	0,6	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,687		Valid
3	Iklim Organisasi (X3)	0,658		Valid
4	Kinerja (y)	0,682		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

3. Hasil Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas Data



Gambar 4.1 NPP Plot

Dapat dilihat dari grafik di atas bahwa titik–titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut normal. Selanjutnya dilakukan dengan pengujian Uji *One Sample Kolomogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Dari output tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,701. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,701 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	504.396.552
	Std. Deviation	261.241.367
Most Extreme Differences	Absolute	.090

	Positive	.090
	Negative	-.081
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.701 ^c

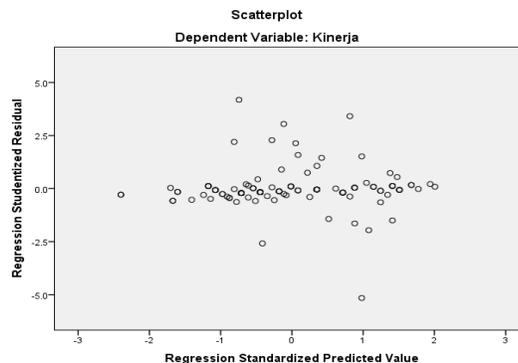
b. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.547	1.829
	Motivasi	.262	3.816
	Iklim organisasi	.319	3.137

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

B. Analisis Verifikatif

Hasil Pengaruh Secara Partial

1. Hasil Pengujian Hipotesis Motivasi (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Hipotesis Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.583	.011
	Kepemimpinan	14.852	.000

Berdasarkan *output* tabel 4.8 diperoleh hasil sebagai berikut: Hasil uji parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (14.852) > nilai t_{tabel} (1,980) dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja, nilai signifikansi t untuk variabel Kepemimpinan dengan signifikan (0,000) lebih kecil dari batas nilai signifikansi sebesar (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan.

Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) / X_1 terhadap Y.

Tabel 4.9

Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) / X_1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.668	2.269

Berdasarkan *output* tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R square* 0,671 dan diubah menjadi persen yaitu 67,1%. Hal ini menunjukkan Kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan adalah sebesar 67,1% sisanya sebesar 32,9% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti.

Hasil Analisis Regresi / X_1 terhadap Y

Tabel 4.10 Hasil Analisis

Regresi / X_1 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.328	3.611	
	Kepemimpinan	.854	.057	.819

Berdasarkan *output* pada tabel 4.10, persamaan regresi dalam penelitian adalah: $\hat{Y} = 9.328 + 0.854X_1$ Penjelasan adalah : Konstanta sebesar 9.328 menyatakan bahwa tanpa variabel kepemimpinan, kinerja mempunyai nilai yaitu sebesar 9.328. Nilai *coefficients* sebesar 0.854. Artinya jika kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,854. Pada persamaan tersebut dapat dilihat Kepemimpinan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan *output* tabel 4.14 diperoleh hasil sebagai berikut: Hasil uji parsial

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Hipotesis Motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.160	.002
	Motivasi	16.967	.000

Menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja dilihat dari nilai t hitung untuk variabel motivasi (16,967) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,980) dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja, nilai signifikansi t untuk variabel motivasi dengan signifikan (0,000) lebih kecil dari batas nilai signifikansi sebesar (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan.

Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) / X₂ terhadap Y

Tabel 4.12

Hasil Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.853 ^a	.727	.725

Berdasarkan output tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai R square 0,727 dan diubah menjadi persen yaitu 72,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Motivasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan adalah sebesar 72,7% sisanya sebesar 27,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi / X₂ terhadap Y

Tabel 4.13 Hasil Analisis

Regresi / X₁ terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	9.885	3.129
	Motivasi	.845	.050

Berdasarkan *output* pada tabel 4.13, persamaan regresi dalam penelitian adalah: $\hat{Y} = 9.885 + 0.845X_2$ Penjelasannya adalah : Konstanta sebesar 9. 885 menyatakan bahwa tanpa variabel motivasi, kinerja mempunyai nilai yaitu sebesar 9.885. Nilai *coefficients* sebesar 0.845 . Artinya jika motivasi naik sebesar satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,845. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan dapat dipengaruhi oleh Motivasi.

3. Hasil Pengujian Pengaruh Iklim organisasi (X₃) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.14 Hasil Analisis

Uji t Iklim organisasi (X₃) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.080	.937
	Iklim organisasi	17.379	.000

Berdasarkan output tabel 4.14 diperoleh uji t (uji parsial) iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut : Hasil uji parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh

yang positif variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi (17,379) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,980) dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja, nilai signifikansi t untuk variabel iklim organisasi dengan signifikan (0,000) lebih kecil dari batas nilai signifikansi sebesar (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel iklim organisasi. Dengan demikian, secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit.

Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) / X_3 terhadap Y

Tabel 4.15.

Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) / X_3 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square
	.858 ^a	.737	.734

Berdasarkan *output* tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai *R square* 0,737 dan diubah menjadi persen yaitu 73,7%. Hal ini menunjukkan kemampuan iklim organisasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan adalah sebesar 73,7% sisanya sebesar 26.3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi / X_3 terhadap Y

Tabel 4.16.

Hasil Analisis Regresi / X_3 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.288	3.606
	Iklim organisasi	1.003	.058

Berdasarkan *output* pada tabel di atas, persamaan regresi dalam penelitian adalah: $\hat{Y} = 0.288 + 1.003X_3$ Dari *output* tabel 4.1.9, menunjukkan bahwa model persamaan regresi untuk memperkirakan tingkat kinerja yang dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi adalah $Y = 0,288 + 1.003X_3$ Penjelasananya adalah: Konstanta sebesar 0,288 menyatakan bahwa tanpa variabel iklim organisasi, kinerja mempunyai nilai yaitu sebesar 0,288 . Nilai *coefficients* sebesar 1,003 . Artinya jika motivasi naik sebesar satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 1,003. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa iklim organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi

4. Hasil Pengujian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi serta Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.17

Hasil Uji F Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Serta Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model		F	Sig.
1	Regression	145.428	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Berdasarkan *output* tabel 4.20 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (145.428) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,46) dan *sig.* α (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan.

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) X1, X2, X3 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.897 ^a	.805	.799

Berdasarkan *output* tabel 4.21 dapat dilihat bahwa nilai R Square 0,805 dan diubah menjadi persen yaitu 80,5 %. Artinya bahwa persentase pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan sebesar 80,5%, sisanya 19,5% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil Analisis Regresi / X1, X2, X3 terhadap Y

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi X1, X2, X3 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.153	3.267
	Kepemimpinan	.354	.074
	Motivasi	.276	.113
	Iklim organisasi	.392	.134

Berdasarkan pada *output* tabel 4.22, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah: $\hat{Y} = 1.153 + 0,354X_1 + 0,276X_2 + 0,392X_3$. Angka konstanta 1.153 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama, Y mempunyai nilai sebesar 1.153 dan angka koefisien regresi 0,354 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel X_1 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,354 dengan asumsi variabel X_2 dan variabel X_3 tetap, angka koefisien 0,276 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel X_2 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,276

dengan asumsi variabel X_1 dan variabel X_3 tetap, angka koefisien 0,392 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel X_3 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,392 dengan asumsi variabel X_1 dan variabel X_2 tetap. Pada persamaan tersebut dapat dilihat Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim organisasi memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim organisasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka dapat dilakukan pembahasan berdasar frekuensi pemilihan opsi pada setiap pernyataan pada variabel independen dan dependen (variabel Kepemimpinan, variabel Motivasi, variabel Iklim organisasi, variabel Kinerja pegawai) yang diajukan kepada responden penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil deskriptif analitik jawaban responden variabel kepemimpinan, maka diketahui tanggapan responden terhadap kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Tangerang Selatan menyatakan setuju yaitu sebanyak 61% atau sebanyak 67 orang. Namun yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10% atau sebanyak 11 orang. Artinya kepemimpinan yang dirasa cukup baik, namun harus terus ditingkatkan agar pimpinan secara konsisten dapat menjadi panutan bagi bawahannya dan diharapkan lebih peka terhadap lingkungan oleh karena itu disarankan kepada pimpinan Rumah Sakit agar bisa lebih konsisten, menerapkan kekuasaan dengan bijaksana, mampu berkomunikasi efektif, mampu membangun *teamwork*, memiliki komitmen dalam kerja dan tegas dalam memberikan perintah / tugas Menurut Day & Lord dalam Siagian (2013) Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan.

2. Variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil deskriptif analitik jawaban responden variabel motivasi, maka diketahui tanggapan responden terhadap motivasi di Rumah Sakit Tangerang Selatan yang menyatakan setuju sebanyak 61 % atau sebanyak 67 orang. Adapun yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 % atau sebanyak 12 orang. Artinya motivasi yang dirasa pegawai cukup baik, namun harus terus ditingkatkan agar menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan optimal.

Menurut Hasibuan (2011) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

3. Variabel Iklim organisasi (X_3)

Berdasarkan hasil deskriptif analitik jawaban responden variabel iklim organisasi, maka diketahui tanggapan responden terhadap iklim organisasi yang ada di Rumah Sakit Tangerang Selatan sebanyak 67% atau sebanyak 74 orang menyatakan setuju. Adapun yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 % atau sebanyak 10 orang. Artinya iklim organisasi yang dirasa cukup baik, namun harus terus ditingkatkan dengan efisiensi komunikasi dengan cara saling menghormati dan menghargai (*respect*), membangun sikap empati, kejelasan dari pesan yang disampaikan (*penegasan* dan bahasa yang baik) sehingga interaksi, koordinasi di lingkungan kerja dapat terjalin dengan baik, agar menumbuhkan semangat pegawai dan mempermudah pelaksanaan kegiatan sehingga visi misi Rumah Sakit Tangerang Selatan

dapat tercapai Dijelaskan oleh Henry Simamora (2012:31) Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan adalah sebesar 67.1% sisanya sebesar 32.9% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi linier $\hat{Y} = 9.328 + 0.854X_1$.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan adalah sebesar 72.7%. sisanya sebesar 27.3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linier $\hat{Y} = 9.885 + 0.845X_2$.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan adalah sebesar 73.7%. sisanya sebesar 26.3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linier $\hat{Y} = 0.288 + 1.003X_3$.
4. Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim organisasi secara simultan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tangerang Selatan adalah sebesar 80.5%, sisanya sebesar 19.5% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linier $\hat{Y} = 1.153 + 0,354X_1 + 0,276X_2 + 0.392X_3$.

B. Saran

Bagi Rumah Sakit Tangerang Selatan Berdasarkan pada hasil questioner keempat variabel didapatkan temuan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
20 responden (18%) menyatakan ragu-ragu pada sub indikator keyakinan terhadap pimpinan mengenai apa yang diperintahkan, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan Rumah Sakit agar bisa lebih konsisten, lebih peka terhadap lingkungan, menerapkan kekuasaan dengan bijaksana, mampu berkomunikasi efektif, mampu membangun *teamwork*, memiliki komitmen dalam kerja dan tegas dalam memberikan perintah / tugas.
2. Motivasi
22 orang responden (20%) menyatakan ragu-ragu pada sub indikator gaji dan penghasilan tambahan yang pegawai dapatkan, maka untuk menyelesaikan perihal ini Rumah Sakit Tangerang Selatan lebih memperhatikan lagi aspek motivasi kerja pegawai yakni dengan memberikan insentif yang lebih tinggi. Dengan memberikan motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai akan optimal, dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas.
3. Iklim
Organisasi
18 orang (16%) menyatakan ragu – ragu pada sub indikator efesiensi komunikasi, untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Tangerang Selatan lebih meningkatkan efesiensi komunikasi dengan cara saling menghormati dan menghargai (*respect*), membangun sikap empati, kejelasan dari pesan yang disampaikan (*penegasan dan bahasa yang baik*) sehingga interaksi, koordinasi di lingkungan kerja dapat terjalin dengan baik
4. Kinerja
20 responden (18%) menyatakan ragu – ragu pada sub indikator target dan waktu

penyelesaian tugas, di sarankan Rumah Sakit Tangerang Selatan lebih meningkatkan monitoring terhadap kedisiplinan kinerja dan memperhatikan alokasi *job description*.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu., 2011, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara: Jakarta
- Siagian, Sondang, 2013, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono, 2013, *Statistika untuk Penelitian*, Edisi VI, Alfabeta, Bandung.
- _____ (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* , Alfabeta, Bandung
- _____ (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* cetakan ke sebelas, Alfabeta, Bandung.
- Suharto dan Cahyo, 2006, *Pengaruh Budaya Organisasi* , Sondong.Vol 15. Erlangga. Jakarta.
- Suharto & Cahyono, Budi. 2011, , *Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusiadi Sekretariat DPRD provinsi Jawa Tengah*, Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol. 1 No.1: p.13-30.
- Sumarsono, Sonny, 2013, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Yogyakarta.
- Suranta, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 2*. JRBI, Yogyakarta.
- Surat Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Negara no 27 / KEP/ 197
- Toha Miftah, 2009, *Kepemimpinan*, Salemba Empat, Jakarta .
- Waridin dan Bambang Guritno, 2009, *Manajemen Pemerintahan*, Pustaka Utama, Jakarta .
- Wirawan, 2007, *Budaya dan iklim organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.