

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM BANJARNEGARA

Nur Wakhidah Lulu'ul Jannah
Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Hermin Endratno
Universitas Muhammadiyah Purwokerto

ABSTRACT

This research aimed to partially and simultaneously analyze: 1) intrinsic motivation towards the employees' performance, 2) extrinsic motivation towards the employees' performance, 3) working environment towards the employees' performance, 4) organization culture towards the employees' performance, 5) intrinsic motivation, extrinsic motivation, working environment and organization culture toward the employees' performance. It was a survey research. This research was conducted in Rumah Sakit Islam Banjarnegara with 100 employees as the respondents of the research are: 1) intrinsic motivation has no significant effect towards the employees' performance, 2) extrinsic motivation has no significant effect towards the employees' performance, 3) working environment has significant effect towards the employees' performance, 4) culture has significant effect towards the employees' performance, 5) intrinsic motivation, extrinsic motivation, working environment and organization culture has significant effect toward the employees' performance.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Working Environment, Organization Culture, Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan: 1) motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, 3) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 5) motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian survei. Penelitian ini mengambil lokasi di Rumah Sakit Islam Banjarnegara, penelitian ini menggunakan 100 karyawan sebagai responden penelitiannya. Pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah: 1) motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, 2) motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, 3) lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, 4) budaya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, 5) motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik, Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan tempat untuk melakukan upaya meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, serta memulihkan kesehatan. Pengelolaan unit usaha rumah sakit juga memiliki keunikan tersendiri karena selain sebagai unit bisnis, usaha rumah sakit juga memiliki misi sosial yang berperan penting dalam hal kesehatan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 147/MENKES/PER/2010 undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit dalam penetapan peraturan menteri kesehatan tentang perizinan rumah sakit. Dalam Permenkes (2010) UU No. 44 pasal, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan menyelenggarakan

pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Kabupaten Banjarnegara memiliki beberapa rumah sakit yaitu rumah sakit milik pemerintah dan rumah sakit swasta. Salah satu Rumah sakit swasta yang ada di Banjarnegara yaitu Rumah Sakit Islam Banjarnegara (RSIB), Rumah sakit ini merupakan rumah sakit islam swasta pertama yang ada di Banjarnegara. Rumah sakit ini merupakan salah satu Rumah Sakit swasta milik Perhimpunan Jama'ah Haji Kabupaten Banjarnegara (IPHI) yang di dirikan tanggal 1 Juni 1983 dan di kelola oleh Yayasan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Rumah sakit ini mempunyai visi menjadi rumah sakit terkemuka di Banjarnegara yang memberikan pelayanan islami bagi pasien. Pelayanan islami ini meliputi budaya organisasi yang ada di rumah sakit, inilah yang memberikan daya tarik tersendiri bagi masyarakat dan peneliti. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di RSIB adalah dengan adanya motivasi yang dilakukan RSIB untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian bonus pada karyawan, memberikan ruang istirahat yang nyaman kepada karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Pramadewi (2010). Hasilnya kinerja dipengaruhi signifikan oleh budaya organisasi Penelitian ini berobjek di Rumah Sakit daerah Singingi sedangkan penelitian ini menggunakan objek di Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Hal ini di perkuat oleh penelitian Widyanto (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Dalam penelitian ini menambahkan variabel motivasi intrinsik, motivasi Ekstrinsik dan lingkungan kerja. Menurut hasil penelitian Fakhrian (2015) terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank BTN kantor cabang Malang, artinya semakin tinggi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik maka kinerja karyawan semakin baik. Sedangkan menurut hasil penelitian Anak (2012) pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali, bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui konsistensi variabel penelitian dari penelitian terdahulu.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2009) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri 12 dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Prawirisentono (2009), yang dilihat dari indikator-indikator kinerja berikut:

- a. Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan.
- b. Melaksanakan pekerjaan tepat waktu.
- c. Menguasai pengetahuan pekerjaan utama.
- d. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
- e. Mampu melaksanakan pekerjaan utama.

2. Motivasi Intrinsik

Menurut Handoko (2001), jika di lihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Menurut Robbins (2006) variabel motivasi intrinsik diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. prestasi adalah pemberian kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berpotensi.
- b. penghargaan adalah pemberian penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri.
- c. tanggung jawab adalah tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.
- d. kesempatan maju dan berkembang adalah kesempatan karyawan untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan.

3. Motivasi Ekstrinsik

Permana (2009) mengutip dari Nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Sedangkan menurut Manullang (2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapatkan kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Adapun Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi ekstrinsik adalah :

- a. Gaji yang sesuai dengan harapan.
- b. Tunjangan jabatan berupa financial sudah memadai
- c. Jaminan sosial yang memadai.
- d. Pemberian bonus kerja yang memadai.
- e. Tunjangan hari raya yang sesuai harapan

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito dalam Nurhasanah (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya: kebersihan, musik, dan lain-lain. Wursanto (2005), menyatakan yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

5. Budaya Organisasi

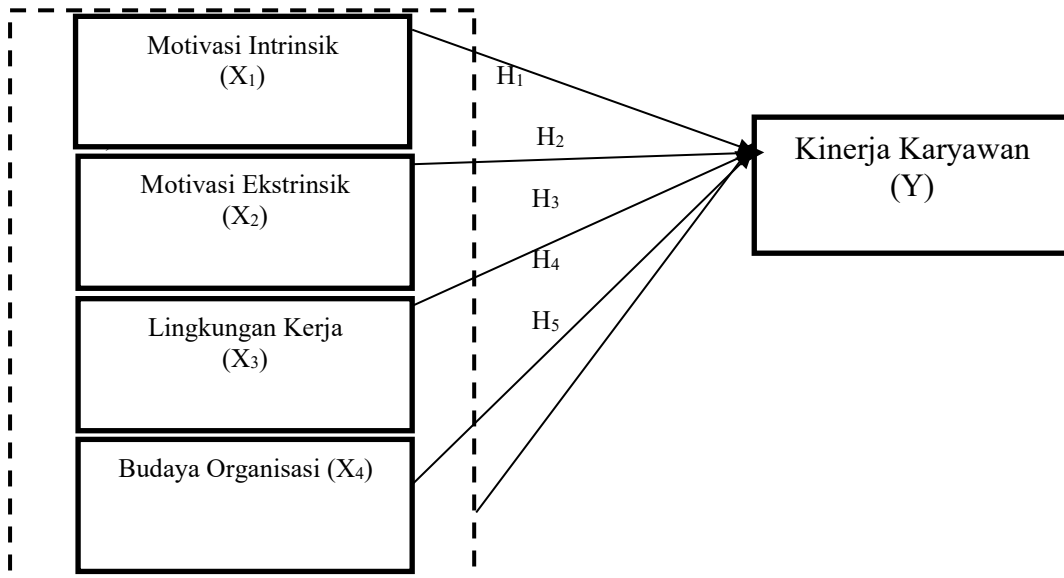
Sebelum mendefinisikan pengertian budaya organisasi, perlu diketahui terlebih dahulu apa pengertian budaya dan apa pengertian organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya berarti pikiran, akal budi, dan adat istiadat. Budaya juga berarti sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sukar diubah. Dalam sumber lain, budaya berarti apa yang dilakukan orang dan apa arti tindakan mereka bagi diri mereka. Budaya juga merupakan gagasan, kepentingan, nilai-nilai dan sikap yang disumbangkan oleh kelompok. Adapun indikator budaya organisasi menurut Riani (2011) adalah:

- a. Pernyataan filosofi formal, visi, misi.
- b. Semboyan, bahasa, akronomi, dan perkataan.
- c. Pembentukan peranan secara hati-hati.
- d. Penghargaan eksplisit, simbol status, dan kriteria promosi.
- e. Cerita, mitos, legenda suatu peristiwa dan orang-orang penting.
- f. Aktivasi, proses atau hasil organisasi yang juga diperhatikan, diukur dan dikendalikan pemimpin.
- g. Reaksi pemimpin terhadap insiden yang kritis dan krisis organisasi.
- h. Struktur organisasi dan alirannya

- i. Sistem dan prosedur organisasi.
- j. Tujuan organisasi dan kriteria gabungan yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, promosi, pemberhentian, dan pengunduran diri pegawai

III. KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



IV. HIPOTESIS

Berdasarkan telaah teoritis dan telaah empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H₁ : motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H₅ : motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

V. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian dan Tempat Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei yaitu penelitian dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data responden. Bertempat di Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

2. Metode Analisis

Untuk mengetahui apakah data layak atau tidak untuk diteliti maka diperlukan uji kelayakan data, agar kualitas instrumen dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya harus dapat dibuktikan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 100 responden. Langkah-langkah uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Uji kualitas data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reabilitas dan validitas artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reabel atau kurang valid. Sedangkan, kualitas data penelitian ditentukan kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

b. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrument) itu menunjukkan apa yang ingin diukur. Sebuah konsep tersusun dari beberapa komponen atau variabel.

c. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011), reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama.

d. Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi yang digunakan adalah analisa regresi ganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel X_1 (motivasi intrinsik), X_2 (motivasi ekstrinsik), X_3 (lingkungan kerja), X_4 (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja).

e. Uji Asumsi Klasik

1) Pengujian Normalitas

Uji Normalitas data dimaksud untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak. Pengujian normalitas data akan digunakan alat uji *Kolmogorof Smirnov* dengan menggunakan SPSS. Data mempunyai distribusi normal apabila mempunyai nilai signifikan $>0,05$ (Ghozali, 2005).

2) Pengujian Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dalam pengujian multikolinearitas akan digunakan angka *Variance Infalntion Factor* (VIF) dan *Ttholerance*. Sebuah model regresi akan bebas Multikolinieritas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2005)

3) Pengujian Heteroskedasitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah varian dalam model regresi ketidaksamaan varian atau tidak. Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat dari variasi residual yang sama untuk semua pengamatan.

f. Uji Kelayakan Model

1) Uji F

Untuk menguji pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam.

2) Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2009).

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Responden

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan yang mempunyai karakteristik yang dapat dideskripsikan berdasarkan, umur, jenis kelamin, pendidikan akhir, lama bekerja, dan gaji. Deskripsi karakteristik responden dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Umur responden 21-25 sebanyak 34 orang, 26-30 sebanyak 45 orang, 31-35 sebanyak 6 orang, 36-40 sebanyak 6 orang, 41-45 sebanyak 4 orang, 46-50 sebanyak 3 orang, 51-55 sebanyak 2 orang.
- Jenis kelamin, seluruh karyawan RSIB adalah laki-laki sebanyak 43 orang (43,0%) dan perempuan berjumlah 57 orang (57,0%).
- Karyawan berpendidikan SMA sebanyak 28 orang, D3 sebanyak 56 orang, S1 sebanyak 16 orang, S2 sebanyak 2 orang.
- Lama bekerja karyawan di RSIB 1-2 tahun sebanyak 12 orang, 2,1-3 tahun sebanyak 28 orang, 3,1-4 tahun sebanyak 16 orang, > 5 tahun sebanyak 45 orang.
- Gaji di RSIB adalah 1-2 juta sebanyak 33 orang, 2,1-3 juta sebanyak 47 orang, 3,1-4 juta sebanyak 14 orang, > 5 juta sebanyak 6 orang

2. Uji validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.4 Motivasi Intrinsik

No	Item Pertanyaan	r hitung	Nilai Signifikan	Keterangan
1	mi 1	0.821	0,000	Valid
2	mi 2	0.684	0,000	Valid
3	mi 3	0.661	0,000	Valid
4	mi 4	0.669	0,000	Valid
5	mi 5	0.758	0,000	Valid
6	mi 6	0.788	0,000	Valid

Sumber : Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.5 Motivasi Ekstrinsik

No	Item Pertanyaan	r hitung	Nilai Signifikan	Keterangan
1	me 1	0.631	0,000	Valid
2	me 2	0.755	0,000	Valid
3	me 3	0.747	0,000	Valid
4	me 4	0.723	0,000	Valid
5	me 5	0.393	0,000	Valid

Sumber : Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.6 Lingkungan Kerja

No	Item Pertanyaan	r hitung	Nilai Signifikan	Keterangan
1	ling 1	0.644	0,000	Valid
2	Ling 2	0.542	0,000	Valid
3	ling 3	0.581	0,000	Valid
4	ling 4	0.61	0,000	Valid
5	ling 5	0.728	0,000	Valid
6	ling 6	0.476	0,000	Valid
7	ling 7	0.723	0,000	Valid
8	ling 8	0.507	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.7 Budaya Organisasi

No	Item Pertanyaan	r hitung	Nilai Signifikan	Keterangan
1	bud 1	0.48	0,000	Valid
2	bud 2	0.466	0,000	Valid
3	bud 3	0.484	0,000	Valid
4	bud 4	0.362	0,000	Valid

5	bud 5	0.54	0,000	Valid
6	bud 6	0.552	0,000	Valid
7	bud 7	0.508	0,000	Valid
8	bud 8	0.499	0,000	Valid
9	bud 9	0.48	0,000	Valid
10	bud 10	0.445	0,000	Valid
11	bud 11	0.536	0,000	Valid
12	bud 12	0.498	0,000	Valid

Sumber : Uji Validitas dan Realiabilitas

Tabel 4.8 Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	r hitung	Nilai Signifikan	Keterangan
1	ki 1	0,673	0,000	Valid
2	ki 2	0.709	0,000	Valid
3	ki 3	0.725	0,000	Valid
4	ki 4	0.19	0,000	Valid
5	ki 5	0.71	0,000	Valid

Sumber : Uji Validitas dan Realiabilitas

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa semua item pertanyaan variabel dapat dikatakan valid, karena nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,826	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,664	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,749	Reliabel
Budaya Organisasi	0,696	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,743	Reliabel

Sumber : Lampiran 4 Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan tabel 4.9 Cronbach's Alpha dikatakan reliabel karena nilai Chornbach's Alpha pada seluruh variabel $> 0,60$ (Ghozali, 2009).

3. Statistik Deskriptif

Dapat dilihat pada tabel di bawah ini bahwa nilai rata-rata pertanyaan variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan $> 3,5$ maka pertanyaan baik/set.

Tabel 4.10 Descriptive Statistics
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Intrinsik	100	2.33	5.00	3.6083	.46984
Motivasi Ekstrinsik	100	2.40	5.00	3.6900	.51747
Lingkungan Kerja	100	2.50	4.75	3.5700	.47151
Budaya Organisasi	100	3.08	5.00	3.8675	.30246
Kinerja Kary	100	3.00	5.00	3.9260	.30439
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Lampiran 5 Descriptive Statistic

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	99
Normal Parameters ^a Mean	.0000000
Std. Deviation	.21411758
Most Extreme Differences	
Absolute	.055
Positive	.055
Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z	.542
Asymp. Sig. (2-tailed)	.930

a. Test distribution is Normal.

Sumber Lampiran 7 Uji Normalitas

Dengan melihat nilai *asymp.sig* dalam tabel 4.12 sebesar 0,930 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal, karena nilai *asymp.sig* lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.022	.338		3.022	.003		
rerata_mi	.057	.047	.087	1.194	.236	.982	1.018
rerata_me	.055	.045	.091	1.219	.226	.930	1.075
rerata_ling	-.094	.052	-.146	-1.810	.073	.802	1.247
rerata_bud	.733	.081	.727	9.055	.000	.809	1.236

a. Dependent Variable: rerata_ki

Sumber Lampiran 8 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut diketahui bahwa nilai VIF semua variabel <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.368	.201		1.831	.070
Motivasi Intrinsik	-.033	.028	-.120	-1.182	.240
Motivasi Ekstrinsik	.029	.026	.116	1.117	.267
Lingkungan Kerja	.012	.031	.043	.380	.705
Budaya Organisasi	-.060	.048	-.138	-1.232	.221

A. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber lampiran 9 Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel 4.14 dikatakan nilai signifikan semua variabel $> 0,05$. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedasitas karena nilai signifikan $> 0,05$.

5. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.022	.338		3.022	.003
Motivasi Intrinsik	.057	.047	.087	1.194	.236
Motivasi Ekstrinsik	.055	.045	.091	1.219	.226
Lingkungan Kerja	-.094	.052	-.146	-1.810	.073
Budaya Organisasi	.733	.081	.727	9.055	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYA

Berdasarkan tabel tersebut disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.022 + 0,057X_1 + 0,055X_2 + -0,094X_3 + 0,733X_4$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

$\alpha =$ 1,022 artinya berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel independen tidak berubah maka kinerja karyawan sebesar 1,022 satuan.

$\beta_1 =$ 0,057 artinya setiap terjadi peningkatan motivasi intrinsik satuan maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,057 satuan jika variabel independen tetap lain.

$\beta_2 =$ 0,055 artinya setiap terjadi peningkatan motivasi ekstrinsik satuan maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,055 satuan jika variabel independen yang lain tetap.

$\beta_3 =$ -0,094 artinya setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja satu satuan maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0,094 satuan jika variabel independen yang lain tetap.

$\beta_4 =$ 0,733 artinya setiap terjadi peningkatan budaya organisasi satu satuan maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,733 satuan jika variabel independen yang lain tetap.

6. Uji Kelayakan Model

a. Uji Determinasi

Tabel 4.15 Adjusted R^2 Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.489	.21863

a. Predictors: (Constant), rerata_bud, rerata_mi, rerata_me, rerata_ling

Sumber : Adjusted R^2

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,510. Hal ini berarti variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja dan budaya organisasi menentukan kinerja sebesar 48,9% sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, contoh dari faktor yang tidak diteliti adalah variabel gaya kepemimpinan, pengembangan karir, stres kerja dan kompensasi.

b. Uji F

Dalam pengujian uji F bertujuan untuk menganalisis derajat signifikan hubungan variabel-variabel independen Motivasi Intrinsik (X_1), Motivasi Ekstrinsik (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Budaya Organisasi (X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) menggunakan uji F pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.674	4	1.168	24.447	.000 ^a
Residual	4.493	94	.048		
Total	9.167	98			

a. Predictors: (Constant), rerata_bud, rerata_mi, rerata_me, rerata_ling

b. Dependent Variable: rerata_ki

Sumber : Uji F

c. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011).

Tabel 4.17 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.022	.338		3.022	.003
Motivasi Intrinsik	.057	.047	.087	1.194	.236
Motivasi Ekstrinsik	.055	.045	.091	1.219	.226
Lingkungan Kerja	-.094	.052	-.146	-1.810	.073

Budaya Organisasi	.733	.081	.727	9.055	.000
-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KINERJA KARYA

Sumber : Uji t

7. Pembahasan

Tabel 4.18 Hasil Penelitian

No	Variabel	t tabel	t hitung	signifikan	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik	1,660	1,194	0,236	Tidak Signifikan
2	Motivasi Ekstrinsik	1,660	1,219	0,226	Tidak Signifikan
3	Lingkungan kerja	1,660	-1,810	0,073	Signifikan
4	Budaya Organisasi	1,660	9,055	0,000	Signifikan

Sumber : Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

Jadi kesimpulannya motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja dan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa asumsi klasik model regresi sudah terbebas dari permasalahan normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas sehingga model regresi sudah tepat digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

a. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sa'adiyah dan Endratno (2013) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja dengan hasil penelitian motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lupita dan Azzuhri (2015) dengan judul Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerjaan PT Pertamina RU V Balikpapan) dengan hasil motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara nyata terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSIB. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwi Anggoro (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pengajar dengan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSIB. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Enrico Marawis (2013) dengan judul Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja

Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado yang hasilnya Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

VII. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka di tarik beberapa kesimpulan antara lain:

- 1) Motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Saran

- 1) RSIB untuk lebih meningkatkan motivasi intrinsik dengan cara memberi pelatihan motivasi supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) RSIB untuk lebih meningkatkan motivasi ekstrinsik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan cara pemberian tunjangan jabatan yang diberikan RSIB bagi karyawannya.
- 3) Bagi RSIB untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun kondisi saat ini kinerja karyawan tidak terpengaruh dengan lingkungan kerja yang ada. Hal ini bisa terjadi dimungkinkan karena semangat kerja karyawan yang tinggi. Penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.
- 4) RSIB mengimplementasikan budaya organisasi dalam hal pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harza, Fakhrian, dkk. 2015. *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN kantor cabang Malang*.
- Marawis, E, 2013. *Kepemimpinan Budaya organisasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Manado*.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 1 BBPS, Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suryadi, 2009. *Manajemen Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Robbins. Stephen P. dan Coulter, Mary, 2010. *Manajemen (Edisi Kesepuluh)* Jakarta: Erlangga.
- Riani, Asri Laksmi, 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Ghraha Ilmu.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi, edisi ke 6*. Jakarta: Erlangga.
- Wursanto, 2005. *Dasar – dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi
- _____. *Dasar – dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi.