

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap  
Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU  
Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

**PENGARUH *REWARD SYSTEM*, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN TETAP NON MEDIS PADA RUMAH  
SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SRUWENG  
KABUPATEN KEBUMEN**

Riska Sri Susanti  
S1-Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen  
Email: [riska.mahasiswa145501942@gmail.com](mailto:riska.mahasiswa145501942@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah menurunnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh faktor *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen yang berjumlah 84 orang. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.

Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa variabel *reward system* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja fisik, budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan tetap non medis.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah permasalahan motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan dengan variabel *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi. Sumbangan ketiga variabel tersebut terhadap motivasi karyawan kerja sebesar 29,8%, sedangkan 70,2% sumbangan terhadap motivasi kerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : *Reward System, Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Motivasi.*

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap  
Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU  
Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

**PEBAHASAN** Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan atau organisasi terus semakin bertambah sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindari. Era globalisasi yang bergulir, menghadirkan tantangan tersendiri bagi negara-negara berkembang dalam pelaksanaan perekonomian negaranya. Persaingan yang sifatnya lebih terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa perusahaan-perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, sehingga terciptanya individu yang unggul dan mampu mengembangkan potensi mutlak diperlukan melalui peran aktif dalam kelembagaan, baik itu di lingkungan pemerintahan maupun organisasi kemasyarakatan, salah satu contoh organisasi kemasyarakatan adalah Rumah Sakit.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen adalah Amal Usaha Muhammadiyah dibidang Kesehatan berbasis Social Profit Oriented. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen adalah Sebuah Rumah Sakit swasta milik Muhammadiyah yang telah

lulus akreditasi paripurna yang berusaha untuk melayani pasien dengan sepenuh hati dan penuh dedikasi. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen merupakan Rumah Sakit pilihan utama di Kebumen yang memberikan pelayanan prima dan Islami dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan, Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen mempunyai misi mengembangkan pelayanan kesehatan yang komprehensif baik fisik, jiwa, maupun spiritual, untuk mewujudkan pelayanan yang prima meningkatkan Sumber Daya Insani yang kompeten dan Islami, serta mewujudkan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Adapun salah satu tenaga dirumah sakit selain karyawan tetap tenaga medis adalah karyawan tetap non medis. Menurut Hasibuan (2002) karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Karyawan tetap non medis merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen) khususnya dalam bidang non medis. Karyawan tetap non medis meliputi bagian administrasi dengan pelayanan di

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

kantor. Karyawan tetap non medis dalam rumah sakit memiliki peranan yang sangat penting bagi jalannya sebuah Rumah sakit khususnya Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, tanpa adanya karyawan tetap non medis sebuah sistem kerja dalam suatu Rumah Sakit tersebut tidak akan berjalan.

Pada saat ini dalam konteks manajemen sumber daya manusia bahwa *reward system*, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan motivasi merupakan salah satu fenomena yang sangat penting. Hal ini ditunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung bahwa *reward system*, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi suatu perusahaan dan karyawannya tersebut.

Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan usaha kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Dorongan atau keinginan antara satu individu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar. Menurut Indrakusuma (2005:105), motivasi kerja (*work motivation*) adalah sikap atau perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang dapat menyebabkan naik dan turunnya semangat

dan kegairahan kerja. Motivasi kerja dapat menjadi positif apabila merasa senang, cinta, tertarik pada pekerjaan, dan motivasi kerja menjadi negatif apabila benci, bosan dan tertekan. Menurut Stoner (2002:92) orang-orang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah orang yang rata-rata mempunyai motivasi tinggi.

Berdasarkan observasi, motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen saat ini terindikasi mengalami penurunan, ini dilihat dari gejala-gejala yang nampak pada karyawan tetap non medis selama 1 tahun terakhir. Sebagian karyawan tetap non medis dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya dilaksanakan. Hal tersebut terlihat dari beberapa karyawan yang datang terlambat, dan pulang lebih awal karena berbagai alasan. Meskipun mereka telah memenuhi tugas, tetapi tindakan mereka dipandang kurang etis dan kurang disiplin. Tentu saja ini sangat merugikan, karena penyelesaian pekerjaan yang seharusnya dapat selesai pada satu hari, akhirnya harus dilanjutkan pada hari selanjutnya karena waktu yang tersita. Permasalahan lain yang ditemui pada saat observasi adalah adanya beberapa karyawan tetap non medis yang kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, karyawan tetap non medis terkesan menjadi

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

lamban dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan tetap non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen benar-benar mengalami penurunan.

**Tabel I-1**  
**Presensi Karyawan Tetap Non Medis**  
**Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Tahun 2016**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran (%)	Persentase Kehadiran (%)
1.	Januari	7	84	8,33	91,67
2.	Februari	10	84	11,90	88,10
3.	Maret	11	84	13,09	86,91
4.	April	13	84	15,47	84,53
5.	Mei	11	84	13,09	86,91
6.	Juni	11	84	13,09	86,91
7.	Juli	8	84	9,52	90,48
8.	Agustus	4	84	4,76	95,24
9.	September	6	84	7,14	92,86
10.	Oktober	6	84	7,14	92,86
11.	November	5	84	5,95	94,05
12.	Desember	10	84	11,90	88,10

Sumber: Data Kepegawaian RS PKU Muhammadiyah Sruweng Tahun 2016

Dalam fenomena tersebut, *reward system* dipandang mampu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tetap non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yang terindikasi menurun. Menurut Tohardi (2002:317) Penghargaan (*Reward*) adalah imbalan yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktifitasnya tinggi. Penghargaan adalah insentif yang mengkaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

*Reward system* yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit kepada karyawannya diharapkan mampu meningkatkan motivasi

kerja individu atau kelompok yang mendalam dan memberikan rasa puas terhadap pekerjaan serta mendorong mereka bekerja secara lebih baik dan produktif. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaan. Seseorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja, penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda. Secara luas sistem penghargaan diciptakan untuk menarik, menahan dan memotivasi kinerja karyawan. Namun tujuan yang lebih penting didalamnya adalah keadilan atas persamaan yang bisa dicapai.

Karyawan menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikan kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain dengan pekerjaan serupa pasti karyawan tersebut akan menunjukkan hasil kerja yang konsisten. Kenyataan sesuai observasi di lapangan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen yaitu adanya kecemburuan sosial antar bagian. Hal

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

tersebut dikarenakan pemberian *reward system* pada Rumah Sakit tersebut dipandang tidak adil.

Lingkungan kerja juga dipandang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan non medis di RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Lingkungan kerja yang nyaman seharusnya mampu menjadikan karyawan lebih semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yaitu tempat di mana para karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari meliputi keadaan penerangan, pewarnaan, suara, udara, kebersihan, keamanan serta tata ruang (Moekijat, 2005:155). Kenyamanan tempat kerja secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi tiap karyawan. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan, warna dinding dan perabotan kantor, suara dan tata ruang serta yang berkaitan dengan kondisi psikis. Hal ini memberikan rasa nyaman pada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan.

Sedangkan menurut Lewa dan Subowo (2005) dalam Hendrianti (2013), lingkungan kerja di desain sedemikian rupa agar dapat

tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sementara itu, Sedarmayanti (2001:21) membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Apabila lingkungan kerja di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalinkan kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Letak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen yang sangat strategis tentunya ada segi positif dan negatifnya, positifnya kita bisa dengan cepat mengaksesnya tapi disisi lain segi negatifnya yaitu sumber bising yang sering kali kita dengar adalah bising dari kendaraan bermotor di jalan raya. Bising yang ditimbulkan bukan hanya karena bunyi knalpot kendaraan bermotor yang melintas tetapi juga dapat disebabkan oleh gesekan antara jalan dan ban kendaraan bahkan, bunyi klakson kendaraan. Suara bising di jalan raya saat ini seakan-akan tidak dapat dihindari, mengingat semakin banyaknya jaringan jalan. Disadari atau tidak bising dapat berpengaruh pada manusia baik dari segi kesehatan maupun aktivitas, terhadap pendengaran manusia bising dapat menyebabkan kenaikan batas ambang pendengaran yang dapat menyebabkan penurunan daya pendengaran

manusia. Penurunan daya pendengaran ini dapat terjadi sementara dan dapat terjadi secara permanen tergantung pada lama dan sering tidaknya berada di tempat bising tersebut. Selain itu bising ini juga dapat mengganggu kegiatan kerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen, bising juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan pada manusia seperti pusing, mual, dan tegang apabila intensitas bising sudah lebih dari 130 dB. Belum lagi kebisingan yang dibuat pengunjung atau lingkungan sekitar Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen yang pada saat ini sedang dalam masa pembangunan tentulah dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan menurunkan semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Lako (2001) dalam Hendrianti (2013) berpendapat keberhasilan suatu perusahaan untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya perusahaannya dapat mendorong perusahaan tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi merupakan Sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan perilaku dari para anggota organisasi.

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam suatu

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

perusahaan. Budaya organisasi tersebut juga dipandang dapat menghasilkan asset-aset perusahaan yang bermutu tinggi. Menurut Luthans dalam Susanto (2006:111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan diharapkan dapat menghasilkan karyawan dengan integritas tinggi. Budaya Organisasi Sejatinya dijadikan acuan sebagai baku yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi. Sondang Siagian (2005:187) berpendapat bahwa perilaku dan kebiasaan kerja setiap anggota sudah dilakukan sejak berdirinya organisasi yang terus dipertahankan dan diterapkan hingga menjadi budaya organisasi.

Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Budaya organisasi dijadikan pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja karyawan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi dalam suatu organisasi tersebut diharapkan mampu menunjang tercapainya suatu tujuan organisasi. Disamping itu, budaya organisasi diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai dengan baik tanpa ada suatu kendala.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng memiliki sejumlah peraturan-peraturan dan kegiatan-kegiatan yang baik dan dipandang mampu menunjang tercapainya tujuan organisasi tersebut. Budaya yang ada seharusnya mampu meningkatkan motivasi kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Namun, kenyataannya masih terdapat beberapa masalah di lapangan terkait dengan budaya organisasi tersebut seperti peraturan dan pemberian sanksi yang tidak konsisten, sehingga tujuan organisasi pada perusahaan tersebut belum maksimal.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng penulis memandang bahwa ada keterkaitan antara *Reward System*, Lingkungan Kerja

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

Fisik, Budaya Organisasi, dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen”**.

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *reward system* terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *reward system*, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU

Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.

## **KAJIAN TEORI**

### ***Reward System***

Menurut Nawawi (2009:317) Penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan. Untuk itu maka perlu dilakukan analisa jabatan (*job analisis*), uraian pekerjaan/tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) dan *job struktur* untuk menentukan besarnya imbalan tiap-tiap jenis pekerjaan, Untuk *Reward system* dibatasi pada :

1. Konsistensi internal
2. Persaingan eksternal
3. Kontribusi karyawan
4. Administrasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2001:21), lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun variabel lingkungan kerja fisik dibatasi oleh:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja



Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Bau tidak sedap ditempat kerja
6. Tata warna di tempat kerja
7. Keamanan di tempat kerja

### **Budaya Organisasi**

Menurut Schein, secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai dan oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut (dalam Hessel Nogi 2005:15). Budaya organisasi menurut Tampubolon (2008) dibatasi oleh :

1. Inovatif memperhitungkan risiko
2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

5. Agresif dalam bekerja
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

### **Motivasi**

Menurut Winardi dalam Mangkunegara (2008:81) Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya pengarah dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang ditujukan ke arah pencapaian tujuan.

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya.

Menurut Robbin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dibatasi dengan melihat pada beberapa aspek antara lain:

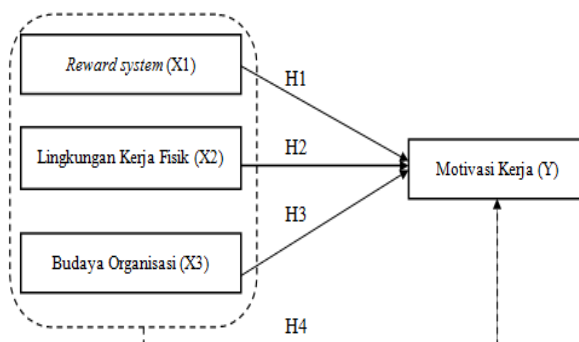
1. Mempunyai sifat agresif
2. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
4. Mematuhi jam kerja
5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan
6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
7. Kesetiaan dan kejujuran
8. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

9. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi
10. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

### MODEL PENELITIAN

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini meliputi *reward system*, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi. Untuk lebih jelasnya model penelitian dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar II-1. Model Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh *reward system* terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.

H<sub>4</sub> : Ada pengaruh *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.

### METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen sejumlah 84 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

Sruweng Kabupaten Kebumen yang berjumlah 84 orang. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua karyawan tetap non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen yang berjumlah 84 karyawan. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ridwan (2007:248), yaitu apabila semua populasi digunakan sebagai sampel, maka dikenal juga dengan istilah sensus. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS (Statistical Product and Services Solutions) for windows* versi 22.0. Adapun analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, analisis regresi berganda, uji hipotesis terdiri dari uji hipotesis parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi (*adjusted r<sup>2</sup>*).

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan-pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Syarat minimum dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r table. Responden untuk uji validitas berjumlah 84 responden dengan derajat kebebasan (n-k-1) atau

$(84-3-1) = 80$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh angka table sebesar 0,217. Adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-6**  
**Validitas Variabel *Reward System***

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,714	0,217	0,000	Valid
Butir 2	0,718	0,217	0,000	Valid
Butir 3	0,770	0,217	0,000	Valid
Butir 4	0,840	0,217	0,000	Valid
Butir 5	0,666	0,217	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows* diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk variabel *reward system* ( $X_1$ ), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item 5 butir pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

### Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Tabel IV-7

Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,551	0,217	0,000	Valid
Butir 2	0,612	0,217	0,000	Valid
Butir 3	0,805	0,217	0,000	Valid
Butir 4	0,854	0,217	0,000	Valid
Butir 5	0,785	0,217	0,000	Valid
Butir 6	0,834	0,217	0,000	Valid
Butir 7	0,709	0,217	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows* diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item 7 butir pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

### Variabel Budaya Organisasi

Tabel IV-8

Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,738	0,217	0,000	Valid
Butir 2	0,674	0,217	0,000	Valid
Butir 3	0,777	0,217	0,000	Valid
Butir 4	0,678	0,217	0,000	Valid
Butir 5	0,673	0,217	0,000	Valid
Butir 6	0,560	0,217	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows* diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ), hasil dari uji

validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item 6 butir pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

### Variabel Motivasi Kerja

Tabel IV-9

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,699	0,217	0,000	Valid
Butir 2	0,409	0,217	0,000	Valid
Butir 3	0,731	0,217	0,000	Valid
Butir 4	0,600	0,217	0,000	Valid
Butir 5	0,733	0,217	0,000	Valid
Butir 6	0,593	0,217	0,000	Valid
Butir 7	0,714	0,217	0,000	Valid
Butir 8	0,752	0,217	0,000	Valid
Butir 9	0,739	0,217	0,000	Valid
Butir 10	0,631	0,217	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows* diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk variabel motivasi kerja ( $Y$ ), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item 10 butir pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Analisis reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

yang dipakai sudah *reliable* atau handal, sehingga bisa diandalkan dalam memperoleh informasi atau keterangan lain yang dikehendaki sesuai dengan variabel penelitian.

Tabel IV-10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,792	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,861	0,6	Reliabel
Budaya organisasi	0,753	0,6	Reliabel
Motivasi	0,857	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

### Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### 1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran *tolerance*. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila

mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Tabel IV-11  
Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Reward System</i> (X <sub>1</sub> )	0,824	1,213
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> )	0,757	1,321
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,783	1,278

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1 (satu) dan nilai *tolerance* mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

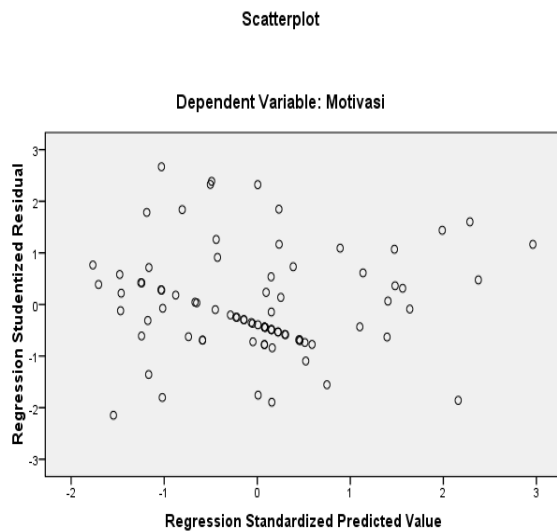
#### 2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.



**Gambar IV-2. Pola heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar IV-2 di atas dari hasil *output SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

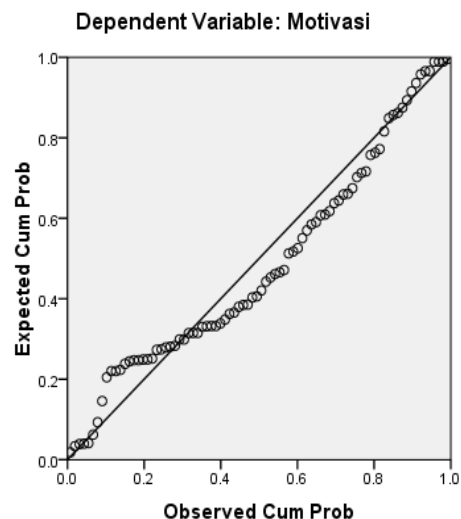
### 3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati

normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV-3. Pola distribusi data**

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar IV-3 di atas dari hasil *output SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

**Tabel IV-12**  
**Uji Test Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Reward System	Lingkungan Kerja Fisik	Budaya Organisasi	Motivasi
N	84	84	84	84
Normal Parameters <sup>a</sup> Mean	13.8333	19.5357	18.3333	31.1429
Std. Deviation	2.72796	3.94372	2.16396	3.47848
Most Extreme Differences				
Absolute	.132	.117	.204	.284
Positive	.132	.117	.204	.284
Negative	-.072	-.083	-.141	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z	1.210	1.073	1.870	2.598
Asymp. Sig. (2-tailed)	.107	.199	.433	.942
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan Tabel IV-12 dari hasil output *SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa data yang diuji menggunakan test Kolmogorov-smirnov berdistribusi normal karena nilai probabilitas  $> 0.05$ .

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.

**Tabel IV-17**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.963	2.900		5.505	.000
Reward System	.137	.132	.107	1.041	.301
Lingkungan Kerja Fisik	.278	.095	.315	2.930	.004
Budaya Organisasi	.428	.170	.266	2.516	.014

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan *output spss 22 for windows*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 15,963 + 0,137X_1 + 0,278X_2 + 0,428X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 15,963 menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi, maka motivasi kerja karyawan tetap non medis sebesar 15,963 satuan.
2. *Reward System* ( $X_1$ ) = 0,137, ini menunjukkan bahwa *reward system* mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Jika nilai *reward system* naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka motivasi kerja akan naik sebesar 0,137 kali.
3. Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) = 0,278, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Jika nilai lingkungan kerja fisik naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka motivasi kerja akan naik sebesar 0,278 kali.
4. Budaya organisasi ( $X_3$ ) = 0,428, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Jika nilai



Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

budaya organisasi naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka motivasi kerja akan naik sebesar 0,428 kali.

### Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis 1. pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen digunakan uji t dan uji F.

#### 1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi *reward system*, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja yang ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95).

Menurut (Singgih Santoso, 2002:76), ketentuan yang ditetapkan adalah :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ;  $\alpha < 5\%$ , maka  $H_a$  diterima atau  $H_o$  ditolak.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ;  $\alpha > 5\%$ , maka  $H_a$  ditolak atau  $H_o$  diterima.

**Tabel IV-18**

**Tabel Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.963	2.900		5.505	.000
Reward System	.137	.132	.107	1.041	.301
Lingkungan Kerja Fisik	.278	.095	.315	2.930	.004
Budaya Organisasi	.428	.170	.266	2.516	.014

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data primer diolah, 2018

1. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *reward system* ( $X_1$ ) mempunyai nilai t hitung sebesar 1,041 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,990 dengan tingkat signifikan 0,301 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa *reward system* ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
2. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,930 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 dengan tingkat signifikan 0,004 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
3. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,516 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 dengan tingkat signifikan 0,014 lebih



Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa budaya organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y$ ).

## 2. Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap variabel terikat motivasi kerja karyawan tetap non medis dengan ketentuan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  dan penarikan kesimpulan:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $\alpha < 5\%$ , maka  $H_a$  diterima.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $\alpha > 5\%$ , maka  $H_a$  ditolak.

**Tabel IV-19**  
**Tabel Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	299.448	3	99.816	11.329	.000 <sup>a</sup>
Residual	704.838	80	8.810		
Total	1004.286	83			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Reward System, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil uji ANOVA/bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,329 lebih besar dari F tabel sebesar 2,72 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *reward system*, lingkungan kerja fisik dan

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (*reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Berikut pada tabel IV-20 disajikan hasil koefisien determinasi:

**Tabel IV-20**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.272	2.96824

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Reward System, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,298 atau 29,8%. Ini menunjukkan bahwa *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen sebesar 29,8%. Sedangkan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi variabel lainnya.

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

### Uji Dominan (*Stepwise*)

Uji dominan digunakan untuk mengetahui diantara variabel independen (*reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi) yang paling dominan mempengaruhi terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Berikut pada tabel IV-20 disajikan hasil uji dominan:

**Tabel IV-21**  
**Uji Dominan**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.053	1.714		13.453	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.414	.086	.469	4.815	.000
2 (Constant)	16.666	2.822		5.906	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.305	.091	.346	3.336	.001
Budaya Organisasi	.465	.167	.289	2.788	.007

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil olah data pada *Standardized Coefficients* pada nilai Beta diperoleh nilai terbesar pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu 0,346, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen, kemudian diikuti budaya organisasi.

### Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten

Kebumen dipengaruhi oleh variabel *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi.

1. *reward system* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitungnya lebih kecil dari nilai t tabel pada tingkat signifikan yang lebih besar dari 0,05, artinya pengaruh *reward system* tidak berarti atau tidak bermakna terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh *reward system* terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen” dan hipotesis tersebut ditolak. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2014) dalam jurnal Administrasi Bisnis vol. 12, No. 1 dimana *reward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitungnya

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

lebih besar dari nilai  $t$  tabel pada tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05, artinya pengaruh lingkungan kerja fisik berarti atau bermakna terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis. Hasil tersebut sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen”, dan hipotesis tersebut dapat diterima. Untuk itu pimpinan perlu memerhatikan lingkungan kerja fisik di organisasi demi kenyamanan dan kelancaran karyawan tetap non medis dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mami Suparyatmi (2014), dan Moh. Mujib Khoiri (2013) dimana lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis. Hal ini dibuktikan dengan uji  $t$  yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai  $t$  hitungnya lebih besar dari nilai  $t$  tabel pada tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05, artinya pengaruh budaya organisasi berarti atau bermakna terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis. Hasil

tersebut sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen”, dan hipotesis tersebut dapat diterima. Untuk itu pimpinan organisasi perlu untuk membuat karyawan tetap non medisnya selalu bahagia, seperti pimpinan dapat menjaga perasaan dalam memerintah di tempat kerja, memberikan teladan atau contoh agar karyawan tetap non medis patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada pada organisasi tersebut. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Triassunu (2006), dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

4. *Reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis. Hal ini dibuktikan dengan uji  $F$  yang diperoleh nilai  $F$  sebesar 11,329 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa secara bersama-sama *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen. Hasil tersebut sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen” dan hipotesis tersebut dapat diterima.

### Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel *reward system* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Reward System* tidak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.
2. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah

Sruweng Kabupaten Kebumen . Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja fisik maka motivasi kerja karyawan tetap non medis akan semakin meningkat.

3. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen . Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya budaya organisasi maka motivasi kerja karyawan tetap non medis akan semakin meningkat.
4. Sumbangan atau kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis oleh variabel *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen sebesar 29,8%, sedangkan sisanya sebesar 70,2% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
5. Variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang paling dominan atau besar memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen .

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

**Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Mencari alternatif lain guna meningkatkan motivasi kerja karyawan tetap non medis karena *Reward system* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen, meskipun secara simultan atau bersama-sama variabel *reward system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen.
2. Lingkungan kerja fisik pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen untuk lebih dibenahi atau untuk lebih menambah variasi kerja setiap satu tahun sekali ruangan kerja dapat dirubah untuk menambah hidupnya lingkungan kerja fisik di dalam organisasi. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen perlu memerhatikan lingkungan kerja fisik di organisasi demi kenyamanan dan kelancaran karyawan tetap non medis dalam melaksanakan pekerjaannya karena secara bersama-sama, *reward*

*system*, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi memengaruhi motivasi kerja karyawan tetap non medis. Lingkungan kerja fisik yang perlu diperhatikan terutama mengenai:

- a. Fasilitas perlengkapan kantor yang tersedia perlu lebih dilengkapi demi kelancaran kerja karyawan tetap non medis dalam melaksanakan pekerjaan. Dapat dilakukan dengan memperbaharui komputer yang sudah lama, membeli peralatan elektronik seperti printer, scanner, mesin fotokopi, dan lainnya yang dapat mendukung kelancaran bekerja.
- b. Karena sering terjadi kebisingan yang diakibatkan pengunjung dan bising jalan raya karena letaknya yang sangat strategis Rumah Sakit maka, dianjurkan pada Rumah Sakit tersebut memasang kaca ruangan yang kedap suara, agar proses bekerja tidak terganggu.
3. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan tetap non medis. Berdasarkan hal tersebut penting bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen untuk mampu meningkatkan budaya organisasi karyawan tetap non medis dengan cara pimpinan organisasi berusaha untuk membuat karyawan tetap non medisnya selalu bahagia, seperti

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

pimpinan dapat menjaga perasaan dalam memerintah di tempat kerja, memberikan teladan atau contoh agar karyawan tetap non medis patuh terhadap peraturan-peraturan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen dan selalu mengingatkan visi dan misi organisasi kepada karyawan tetap non medis, sehingga karyawan tetap non medis merasa bangga ketika organisasi mencapai tujuannya, pimpinan organisasi juga dapat memperlakukan karyawan tetap non medisnya dengan cara adil sehingga karyawan tetap non medis dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan cara tersebut akan tercipta rasa kekeluargaan yang baik antara karyawan tetap non medis satu dengan karyawan tetap non medis yang lain.

4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosda Karya.
- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura: Mandar Maju,
- Akdon & Ridwan 2008. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Amir dalen, Indrakusuma.2005. *Pemberian Reward Meningkatkan Motivasi pada Pembelajaran Seni Tari*. Surabaya : Usaha Nasional.
- Hadari, Nawawi. 2008. *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Hendrianti. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Badjatex Bandung*. Skripsi. Dipublikasikan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia Unikom. Bandung.
- James A.F. Stoner. 2002. *Manajemen (edisi kedua)*. Alih bahasa Gunawan Hutahuruk. Jakarta: Erlangga.
- Judge, S. P dan T. A. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jilid 1 dan 2. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Manahan, P. Tampubolon. 2008. *Perilaku Keroganisasian: Perspektif Organisasi Bisnis Bogor*: Ghalia Indonesia

Pengaruh *Reward System*, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi  
Kerja Karyawan Tetap Non Medis pada Rumah Sakit PKU  
Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen

- Malayu, P. Hassibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Moekijat. 2005. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elek Media Kompetindo.
- Susanto, A.B. 2006. *Menjadi supercompany melalui Budaya Organisasi yang Tangguh dan Futuristik*. Jakarta: Penrbit Quantum Bisnis & Manajemen.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik* Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.