

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Aris Wibowo ¹⁾
Y. Djoko Suseno ²⁾

^{1, 2)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ fylkhsyfa@yahoo.com

²⁾ djokosuseno7@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of leadership, organizational culture, professionalism and work satisfaction to employee performance. The others to knows work satisfaction are moderated effect of leadership, organizational culture and professionalism to employee performance in the Mental Hospital of Central Java Provincial Government Owned. The population of as many as 1,382 employees. Samples taken as many as 10% of the population with cluster random sampling method so that a sample of 140 people.. Analysis techniques used multiple linear regression and test the absolute difference. The results showed that the leadership have a significant effect on employee performance. Organizational culture have a significant effect on employee performance. Professionalism have a significant effect on employee performance. Job satisfaction have a significant effect on employee performance. Work satisfaction moderate the effect of leadership on employee performance. Work satisfaction moderate the effect of organizational culture on employee performance. Work satisfaction does not moderate the effect of professionalism on employee performance.

Keywords: *leadership, organization culture, profesionalism, work satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Institusi rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya karena berperan penting dalam pencapaian tujuan rumah sakit yaitu dalam memberikan bantuan kesehatan kepada masyarakat. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pegawai rumah sakit akan dirasakan oleh masyarakat. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Pegawai harus benar-benar kompeten di bidangnya dan pegawai rumah sakit juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja pegawai rumah sakit yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Rumah Sakit Jiwa Daerah milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang me-

liputi Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta, RSJD RM. Soedjarwadi Klaten dan RSJD Amino Gondohutomo Semarang, merupakan institusi-institusi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan jiwa, sangat memperhatikan terhadap kualitas pelayanan. Mengingat begitu pentingnya kegiatan operasional dari Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta dalam upaya memberikan jasa kesehatan bagi masyarakat luas yang mengalami gangguan kejiwaan dengan biaya yang terjangkau, pihak manajemen harus memperhatikan perilaku sumber daya manusia yang ada di dalam rumah sakit yang berhubungan dengan usaha-usaha meningkatkan kinerja pegawai yang ada agar tujuan rumah sakit dalam pemberian pelayanan kesehatan bisa tercapai.

Pola kepemimpinan yang baik dapat membantu kinerja pegawai, karena dapat membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat pelaksana, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Motivasi menjadi kunci sukses suatu organisasi sehingga seluruh elemen yang ada dapat berfungsi optimal (I Gusti Ngurah Truly Mahendra dan Ida Aju Brahmawati, 2014: 23). Pabundu Tika (2010: 4) menyatakan banyak faktor yang dijadikan prediktor terhadap kinerja organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh faktor kecocokan dan kepaduan individu dengan lingkungan kerja. Artinya kinerja dalam suatu perusahaan selain dipengaruhi oleh faktor individu juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Pentingnya membangun budaya organisasi di rumah sakit adalah salah satu hal penting terutama terkait dengan upaya peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan rumah sakit.

Profesi seorang pegawai dalam pelayanan publik bersifat profesional. Hal ini berarti bahwa seorang pegawai wajib memiliki kompetensi yang profesional. Kompetensi ini akan terbukti ketika pegawai memberikan layanan kesehatan di rumah sakit. Menurut Handayani dan Yusrwati (2013:58) bahwa profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Pegawai rumah sakit dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut dapat tersalur ke dalam sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan tergantung pa-

da pemenuhan kebutuhan individu yang membawa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja (Robbins, 2008: 219). Dalam konteks rumah sakit, kepuasan kerja meliputi perasaan suka atau tidak suka, senang atau tidak senang dan perasaan menerima atau menolak yang tumbuh pada diri pegawai terhadap kondisi, situasi, dan perilaku yang ditampilkan pegawai dalam bekerja di rumah sakit.

Hasil observasi awal di Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ditemukan sejumlah permasalahan. Pada dasarnya pegawai dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai institusi untuk membantu memberikan pelayanan kesehatan jiwa. Untuk meraih mutu pelayanan kesehatan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja pegawai menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pelayanan kesehatan.

Fenomena yang muncul dari hasil observasi adalah bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah masih relatif kurang memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang kurang memahami tugas pokok dan fungsinya datang ke tempat kerja dan meninggalkan tempat kerja tanpa target yang jelas, kemudian masih adanya pegawai yang hanya menjalankan rutinitas sehari-hari tanpa adanya kreativitas dan inovasi. Serta masih adanya pegawai yang bersikap pasif dan mulai tidak peduli terhadap tugas dan kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada pasien jiwa. Berdasarkan hal di atas tentu kinerja pegawai dalam menjalankan kewajibannya menjadi kurang optimal.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Rad, dan Yarmohammadian (2006), Supriyono (2009), Mulyanto dan Widawati, (2011) dengan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja. Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dilakukan oleh Supriyono (2009) dan Jumari, dkk (2013) dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi hasil ini bertentangan dengan penelitian Sutarjo (2008) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Nurcahyani dan Yuniawan (2010) dengan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja dan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Pushpakumari (2008), Jumari, dkk (2013) dengan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja. Sedangkan efek moderasi kepuasan kerja dilakukan oleh Mulyanto dan Widawati (2011) dengan hasil bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan mengetahui kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pola kepemimpinan yang baik dapat membantu kinerja pegawai, karena dapat membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat pelaksana, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Moti-

vasi menjadi kunci sukses suatu organisasi sehingga seluruh elemen yang ada dapat berfungsi optimal (Mahendra dan Brahmasari, 2014: 23).

Penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Rad dan Yarmohammadian, (2006), Supriyono (2009) Mulyanto dan Widawati (2011) dengan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Tika (2010: 4) menyatakan banyak faktor yang dijadikan prediktor terhadap kinerja organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh faktor kecocokan dan kepaduan individu dengan lingkungan kerja. Artinya kinerja dalam suatu perusahaan selain dipengaruhi oleh faktor individu juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Pentingnya membangun budaya organisasi di rumah sakit adalah salah satu hal penting terutama terkait dengan upaya peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan rumah sakit.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dilakukan oleh Supriyono (2009) dan Jumari, dkk (2013) dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi hasil ini bertentangan dengan penelitian Sutarjo (2008) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pe-

gawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

3. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai

Pegawai dalam pelayanan publik bersifat profesional, karena pegawai wajib memiliki kompetensi yang profesional. Handayani dan Yusrawati (2013:58) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Pegawai rumah sakit dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Nurcahyani dan Yuniawan (201) dengan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3 : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut dapat tersalur ke dalam sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan tergantung pada pemenuhan kebutuhan individu yang membawa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja (Robbins, 2008: 219). Dalam konteks rumah sakit, kepuasan kerja

meliputi perasaan suka atau tidak suka, senang atau tidak senang dan perasaan menerima atau menolak yang tumbuh pada diri pegawai terhadap kondisi, situasi, dan perilaku yang ditampilkan pegawai dalam bekerja di rumah sakit.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Pushpakumari (2008), Jumari, dkk (2013) dengan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan terhadap kinerja. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

5. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi

Dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel moderating, hal ini karena kepuasan kerja menjadi dapat meningkatkan kinerja ataupun malah sebaliknya menjadi penyebab *turnover* karyawan. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mampu memuaskan karyawannya (Islam, dkk, 2013: 1), ketika karyawan merasa puas mereka cenderung senang dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya akan merasa lebih puas pula dalam aspek kehidupan lainnya, sehingga dapat dipastikan memiliki kinerja yang lebih baik. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaannya merupakan suatu beban tersendiri. Keadaan terbebani tersebut menjadi suatu keterpaksaan dan rutinitas se-

mata yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara negatif dan memicu intensi *turnover* karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

Penelitian tentang efek moderasi kepuasan kerja dilakukan oleh Mulyanto dan Widawati (2011) dengan hasil bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H5 : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

H6 : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

H7 : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan suvei yang dilaksanakan pada pegawai di 3 lokasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yaitu: Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta, Rumah Sakit Jiwa Daerah RM. Soedjarwadi Klaten dan Rumah Sakit Jiwa Daerah Amino Gondohutomo Semarang, mengenai faktor kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah orang 1.382 orang Sampel sebanyak 10% dari keseluruhan populasi

dengan metode *cluster random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 140 Orang.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan lima instrumen meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja. Indikator karakteristik kepemimpinan sebanyak 9 item kuesioner berdasarkan pernyataan Danim (2012: 65-66) antara lain yaitu kejelasan tujuan, kemampuan perencanaan pemimpin, kontinuitas informasi, perlakuan pemimpin terhadap bawahan, kemampuan mengelola tugas dengan penjabaran Indikator budaya organisasi sebanyak 10 item kuesioner berdasarkan pernyataan dari Mas'ud (2004: 39) yang meliputi: profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya pada rekan sekerja dan keteraturan. Indikator profesionalisme sebanyak 9 item kuesioner berdasarkan pernyataan dari Surya (2009: 95) mengungkapkan bahwa profesional pegawai ditandai dengan perwujudan pegawai yang memiliki: keahlian, rasa tanggung jawab dan rasa kesejawatan yang tinggi. Indikator kepuasan kerja sebanyak 9 item kuesioner berdasarkan pernyataan Sutrisno (2009: 8) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Indikator kinerja pegawai sebanyak 10 item kuesioner berdasarkan pernyataan Mangkuningara (2012: 75) menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja antara lain yaitu kualitas, kuantitas, kehandalan dan sikap.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert* 5 poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Pengujian Data

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus Korelasi Pearson dan *Cronbach Alpha*.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan melalui empat uji yaitu uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t., uji ketepatan model, koefisien determinasi dan uji selisih mutlak. Kriteria kesimpulan adalah apabila $p\text{ value} < 0,05$ maka hipotesis diterima kebenarannya.

HASIL PENELITIAN

Hasil identifikasi responden penelitian dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Hasil tabel 1 menunjukkan bahwa

responden dengan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 54 orang (36,8%), responden dengan usia antara 30 – 39 tahun sebanyak 34 orang (24,3%), responden dengan usia 40 – 49 tahun sebanyak 28 orang (20,0%) dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 24 orang (17,1%). Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 78 orang (55,7%) sedangkan responden perempuan sebanyak 62 orang (44,4%). Tingkat pendidikan responden SLTA sebanyak 21 orang (15,0%), responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 54 orang (38,6%), responden dengan pendidikan S1 sebanyak 45 orang (32,1%), responden dengan pendidikan S2 sebanyak 20 orang (14,3%). Responden dengan lama kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 79 orang (56,4%), responden dengan lama kerja 10 – 19 tahun sebanyak 28 orang (20,0%), responden dengan lama kerja 20–29 tahun sebanyak 19 orang (13,6%) dan responden dengan lama kerja 30 tahun ke atas sebanyak 14 orang (10,0%).

Tabel 1: Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Usia	< 30 tahun	54	38,6
	30 – 39 tahun	34	24,3
	40 – 49 tahun	28	20,0
	50 tahun	24	17,1
	Jumlah	140	100
Jenis Kelamin	Perempuan	62	44,3
	Laki-laki	78	55,7
	Jumlah	140	100
Tingkat Pendidikan	SLTA	21	15,0
	Diploma	54	38,6
	S1	45	32,1
	S2	20	14,3
	Jumlah	140	100
Lama Kerja	kurang dari 10 tahun	79	56,4
	10 s/d 19 tahun	28	20,0
	20 s/d 29 tahun	19	13,6
	di atas 30 tahun	14	10,0
	Jumlah	140	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas melalui uji *Product Moment Pearson Correlation* menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk instrumen kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja pegawai semuanya valid, ditunjukkan dengan $p\text{ value} < 0,05$.

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS berikut ini disajikan hasil uji validitas butir pernyataan untuk instrumen kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja pegawai seperti tabel 2 berikut:

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas untuk instrumen kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja pegawai seperti tabel 3 di bawah ini:

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, seperti pada tabel 4 di bawah ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Tabel 2: Hasil Uji Validitas

	<i>p value</i>					Kesimpulan	
	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Profesionalisme	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai		
1	0,000	0,020	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,020	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
10		0,000			0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria uji	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,942	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,808	0,60	Reliabel
Profesionalisme	0,917	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,918	0,60	Reliabel
Kinerja	0,817	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 4: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,450; 0,457; 0,484; 0,630) > 0,10 dan nilai VIF (2,223; 2,190; 2,067; 1,587) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p (0,235) > 0,05	Bebas autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p (0,721; 0,634; 0,611; 0,293) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	p (0,492) > 0,05	Data terdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 5: Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	5,052	2,071	0,040
Kepemimpinan	0,145	2,294	0,023
Budaya Organisasi	0,267	3,164	0,002
Profesionalisme	0,387	4,570	0,000
Kepuasan Kerja	0,132	2,446	0,016
F : 55,286			0,000
Adjusted R ² : 0,610			

Sumber: Data primer diolah, 2017

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil pada tabel 5 di atas:

1. Hasil Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diperoleh persamaan:

$$Y = 5,052 + 0,145X_1 + 0,267X_2 + 0,387X_3 + 0,132X_4$$

Interpretasi persamaan tersebut:

- Nilai konstanta (a), yaitu 5,052, artinya apabila kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja adalah konstan maka kinerja pegawai adalah positif.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_1), yaitu 0,145. Hal ini berarti bahwa dengan kepemimpinan yang semakin baik maka kinerja pegawai juga semakin meningkat, di mana variabel budaya organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja diasumsikan tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_2), yaitu sebesar 0,267. Hal ini berarti dengan budaya organisasi yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, di mana variabel kepemimpinan, profesionalisme dan kepuasan kerja diasumsikan tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel profesionalisme (X_3), yaitu sebesar 0,387. Hal ini berarti dengan profesionalisme kerja pegawai yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, di mana variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja diasumsikan tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_4), yaitu sebesar 0,132. Hal ini berarti dengan

kepuasan kerja pegawai yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, di mana variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme diasumsikan tetap.

2. Hasil Uji t

- a. Hasil perhitungan uji t variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,294 dengan *p value* $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Provinsi Jawa Tengah.
- b. Hasil perhitungan uji t variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,164 dengan *p value* $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Provinsi Jawa Tengah.
- c. Hasil perhitungan uji t variabel profesionalisme diperoleh nilai t hitung sebesar 4,570 dengan *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Provinsi Jawa Tengah.
- d. Hasil perhitungan uji t variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,446 dengan *p value* $0,016 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Provinsi Jawa Tengah.

3. Uji Ketepatan Model

Hasil uji ketepatan model diketahui dari hasil uji F dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga model tepat untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R²* = 0,610 berarti dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,610 atau sebesar 61,0% sedangkan sisanya 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya disiplin kerja, semangat kerja dan komitmen organisasi.

5. Uji Selisih Mutlak

- a. Uji selisih mutlak 1
Hasil penelitian diperoleh *p value* $0,031 < 0,05$ maka variabel kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Provinsi Jawa Tengah
- b. Uji selisih mutlak 2
Hasil penelitian diperoleh *p value* $0,002 < 0,05$ maka variabel kepuasan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Provinsi Jawa Tengah.
- c. Uji selisih mutlak 3
Hasil penelitian diperoleh *p value* $0,077 > 0,05$ maka variabel kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Provinsi Jawa Tengah.

PEMBAHASAN

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka

implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai juga meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Supriyono (2009) dan Mulyanto dan Widayati (2011) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut maka beberapa implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan adalah dengan cara pimpinan memberikan pengarahan melalui briefing, memberikan kesempatan kepada pegawai dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta kemauan pimpinan menciptakan suasana kekeluargaan antara pimpinan dengan pegawai.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian diperoleh hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa apabila budaya organisasi semakin baik maka kinerja pegawai juga meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Supriyono (2009) dan Jumari, dkk (2013) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut maka beberapa implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi maka manajemen rumah sakit perlu melakukan adalah dengan cara menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dengan

pegawai dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan serta mengikutsertakan pegawai ke dalam seminar ataupun pelatihan.

3. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian diperoleh hasil profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa apabila profesionalisme semakin baik maka kinerja pegawai juga meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Cahyani dan Yuniawan (2010) bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut maka beberapa implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui profesionalisme pegawai maka manajemen rumah sakit perlu memberikan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menempuh studi lanjut serta memberikan bonus kompensasi bagi pegawai yang berprestasi.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian diperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa apabila kepuasan kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Cahyani dan Yuniawan (2010) dan Jumari, dkk (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut maka beberapa implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh Rumah Sakit Jiwa Daerah Milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai maka manajemen rumah sakit perlu penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan

serta peningkatan fasilitas kerja yang sesuai kebutuhan pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa dengan kepemimpinan yang semakin baik maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti dengan budaya organisasi yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti dengan profesionalisme kerja pegawai yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai, hal ini berarti dengan kepuasan kerja pegawai yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memperkuat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Qaisar and Sara Yaqoob. 2009. "Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan, *Pakistan Economic and Social Review*, Volume 47, No. 2, pp. 269-292
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2005. *Psikologi Industri*. Ghalia Indonesia. Yogyakarta.
- Baidowi, A. 2010. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya". *Thesis*. (Tidak dipublikasikan). Universitas Narotama Surabaya.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Cahyani, Nur dan Ahyar Yuniawan. 2010. "Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol 17 No 1, h. 10– 23
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ehtesham, Ul Mujeeb, Tahir Massod Muhammad, Shakil Ahmad Muhammad. 2011. "Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan", *Journal of Competitiveness*, Issue 4, pp: 78-86
- Handayani, Rikha dan Yusrawati. 2013. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor pada Bank Mandiri Medan". *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*. Vol 21 No. 2, h. 57-72.
- Handoko. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Islam, Talat Saif ur Rehman Khan, Ungku Norul Kamar Bt, Ungku Ahmad, Ghulam Ali. Ishfaq Ahmed, Zulfqar Ahmad Bowra. 2013. "Turnover Intentions: The Influences of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 103. pp. 1238-1242.
- Jumari, Yudana dan Sunu. IGK. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi. Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan". *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*. Vol 4. No 1. h. 1-13.
- Kamaludin. 2005. *Budaya Organisasi*. Yudistira. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono. dkk). Andi. Yogyakarta.
- Mahendra, I Gusti Ngurah Truly dan Ida Aju Brahamasari. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya". *JMMI Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol 1 No. 1. h. 22-42.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2006. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mas'ud, Moch. 2008. *Survei Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mathis, L. Robert dan Jackson. H. John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusi* (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira). Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyanto dan Dyah Widawati. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar)". *Excellent*. Edisi 1 No. 1. hal 1 – 18.
- Ng'ang'a, Muya James and Nyongesa, Wesonga Justus. 2012. "The Impact of Organisational Culture on Performance of Educational Institutions . *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 8: 211-217.
- Oluseyi. A. Shadare and Ayo. Hammed. T. 2009. "Influence of Work Motivation. Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan Oyo State Nigeria" *European Journal of Economics. Finance and Administrative Sciences*. Vol 1, No 6, pp 7 – 17
- Panjaitan. H. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Paramedis dan dampaknya pada mutu pelayanan di RSUD Pasuruan". *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*. Vol. XX. No. X. IX.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Pushpakumari. M.D. 2008. "The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis". *Journal of Social Psychology*. 132 (3). pp: 89-105
- Rad. Ali Mohammad Mosadegh dan Yarmohammadian. Mohammad Hossein. 2006. "A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction". *Leadership in Health Services*. Vol. 19 Iss: 2. pp.11 - 28
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins. Stephen R. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Salemba Empat. Jakarta.

- Rusman. 2011. *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Rajawali Press. Jakarta.
- Salamah, Ummu dan Erna Rustiana. 2010. "Meningkatkan Mutu Pelayanan Medik Melalui Koordinasi Antar Unit dan Profesionalisme Petugas (Studi pada RSUD Slamet - Garut)". *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol. 02; No. 02; h. 38-47
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sobandi, Baban. 2007. *Mengukur Kinerja Karyawan*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Supriyono. 2009. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada "CV. Sumber Makmur Solo". *e-journal.stie-aub.ac.id*
- Surya, Mohamad. 2009. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Pustaka Bani Quraisy. Bandung.
- Sutarjo, Anggito. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank BRI Cabang Klaten". *Excellent*. Vol 1 No 2. h 1-18.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Usman, Moh Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Wibowo. 2007. *Kiat-Kiat Meningkatkan Performance Karyawan*. Balai Pustaka. Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Yukl, Gary A. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (Alih Bahasa Rachman Jusuf). Indeks. Jakarta