Jurnal

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TULUNGAGUNG

Oleh:

ADRI YOGIK SETIYONO
13.1.02.02.0471

Dibimbing oleh :

1. **Ema Nurzainul H,S.E.,M.M.**
2. **Restin Meilina, S.E.,M.M.**

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: Adri Yogik Setiyono
NPM	: 13.1.02.02.0471
Telepon/HP	: 085749490916
Alamat Surel (Email)	: *adriyogiksetiyono@gmail.com*
Judul Artikel	: Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: UN PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jalan. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.Apabila dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawabdan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui,		Kediri19-02-2018
Pembimbing I,	Pembimbing II,	Penulis,
Ema Nurzainul H,S.E.,M.M. **NIDN. 0727127801**	**Restin Meilina, S.E.,M.M.** **NIDN. 0721058605**	**Adri Yogik Setiyono** 13.1.02.02.0471

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TULUNGAGUNG

Adri Yogik Setiyono
13.1.02.02.0471
Ekonomi – Manajemen
Ema Nurzainul H,S.E.,M.M. dan Restin Meilina, S.E.,M.M.

UN PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya persoalan dari semakin tahun semakin banyak karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung. Hal ini mengindikasikan bahwa terjadi persoalan dalam sistem rumah sakit tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa terdapat adanya penurunan motivasi kerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja. Adapaun permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan? (2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan? (3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan? (4) Apakah ada pengaruh signifikan kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung?

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebesar 150 dari seluruh jumlah populasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka mesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (2) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (3) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (4) Kepemimpinan, komunikasi, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, juga perlu direkomendasikan variabel lain diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan selain kepemimpinan, komunikasi, dan beban kerja. Kasus yang terjadi di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung difokuskan mengenai peningkatan komunikasi baik antar karyawan maupun komunikasi antara karyawan dengan pimpinan.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Komunikasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja Karyawan.*

LATAR BELAKANG

Peningkatan performance dari perusahaan-perusahaan disebabkan adanya persaingan dan semakin meningkatnya teknologi sehingga mengaki-batkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh. ***Quality Care*** dalam Rumah Sakit peningkatan SDM di RS harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai **.** Perusahaan berperan penting sebagai ujung tombak perusahaan yang secara langsung berhadapan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Titik penting dari pemilihan lokasi penelitian, karena Rumah Sakit merupakan suatu bentuk badan yang berkaitan langsung dengan masyarakat. Kepuasan pasien merupakan kunci penting meningkatkan ***quality care*** dalam pelayanan kesehataan , ***health care provider*** perlu menyadari bahwa keuntungan utama sistem pelayanan kesehatan adalah pasien.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Tulungagung dimana diduga terjadi penurunan motivasi yang kemungkinan disebabkan adanya kepemimpinan yang kurang memotivasi keryawan, komunikasi yang terjalin tidak efektif antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan, serta kecemburuan social karena ketidak seimbangan beban kerja antar bagian.

"Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung"

RUMUSAN MASALAH

Dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan *Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung*?
2. Apakah ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan *Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung?*
3. Apakah ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan *Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung?*
4. Apakah ada pengaruh signifikan kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap

motivasi kerja karyawan *Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung?*

KAJIAN TEORI

1. MOTIVASI

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu ***movere,*** yang artinya menggerakkan. Sedangkan dalam bahasa inggris dikenal dengan kata ***motivation*** yang berarti dorongan. Dengan demikian pengertian dari kata motivasi adalah "*suatu dorongan yang dating dari dalam individu maupun luar individu"*.

Menurut ***Siagian (2012: 102)***, " *motivasi adalah daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya"*. Sedangkan menurut ***Manullang dan Marihot*** (2004: 165) dalam ***Banni***, *Korompot dan Robiyansyah (2013)*, "*motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan*".

Vance dalam ***Danim*** (2009: 15) mengungkapkan bahwa, " *motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari prospektif pribadi dan terutama organisasi*".

Tujuan Motivasi

Dikemukakan oleh Hasibuan (2007: 149) adalah sebagai berikut :

1. Meingkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Jenis Motivasi

Hasibuan (2007:151) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi

a. Motivasi Positif (Intensif Positif)

Dalam memotivasi, manajer motivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi ini kerja bawahan akan meningkat**.**

b. Motivasi Negative (Insentif Negatif)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan stadar. maka merekan akan mendapat hukuman. dengan motivasi negative ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2. Kepemimpinan

Hasibuan *(2008:197)*, "kepemimpinan adalah *seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan*". Pendapat lain menurut ***Said*** *(2010: 11), "kepemimpinan merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan melalui proses komunikasi yang ingin dicapai bersama*".

Teori Kepemimpinan

1. ***Teori Sifat*** berawal dari teori *The Great Man* yang menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin akan menjadi pemimpin tanpa memperhatikan apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin
2. ***Teori kelompok*** dalam kepemimpinan memiliki dasar perkem-bangan yang berakar pada psikologi sosial. Teori kelompok berang-gapan bahwa supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya
3. ***Teori situasional*** mengukur kepemimpinan dimana memperhatikan 2 hal *Assumed Similarity between Opposites (ASO)* dan *Least Prefer-red Coworker (LPC).*
4. ***Teori path-goal*** berhubungan dengan motivasi kerja, dan di pihak lain yang berhubungan dengan kekuasaan.

Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang dijelaskan dalam literatur ***Rivai dan Mulyadi (2012: 34-35) :***

1. Fungsi Intruksi
2. Fungsi Konsultasi
3. Fungsi Partisipasi
4. Fungsi Delegasi
5. Fungsi Pengendalian.

3. Beban Kerja

Menurut ***Marwansyah*** *(2014: 245)* beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah *besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit*

organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Beban kerja yaitu *suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume*. Suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Tujuan Analisis Beban Kerja Kalamollah* dan *Anggraeni *(2014),* tujuan analisis beban kerja yang menjelaskan sebagai berikut:

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kerja kelembagaan.
5. Penyusunan daftar karyawan
6. Penyusunan rencana kebutuhan karyawan
7. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

4. VARIABEL PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitia

Menurut ***Sugiyono*** *(2013: 38)* Variabel penelitian adalah "*segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan"*.

- **Variabel independen**

Variabel independen merupakan variabel yang diduga mempengaruhi variabel lainnya. Variabel independen diduga menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat. Secara umum, variabel independen disimbolkan dengan X. Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan beban kerja (X_3).

- **Variabel dependen (Variabel terikat)**

Variabel dependen disebut juga variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel independen. Simbol umum untuk variabel independen adalah Y. Variabel de-penden (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan (Y).

5. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Menurut **Sudjana** (2010: 6), populasi adalah"*totalitas nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun*

kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya". Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung bagian rekam medik yang berjumlah 239 karyawan.

Sampel

Menurut ***Sudjana*** *(2010: 6)*, sampel adalah*" bagian yang diambil dari populasi yang memiliki karakteristik populasi"*. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan adalah rumus slovin dengan persamaan sebagai berikut sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N\sim^{2}} = \frac{239}{1 + 239(0.05^{2})} = 149{,}6087 \approx 150$$

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian rekam medik yang berjumlah 150 orang karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung. Untuk metode teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan sampling acak sederhana dimana sampel dipilih secara random atau acak.

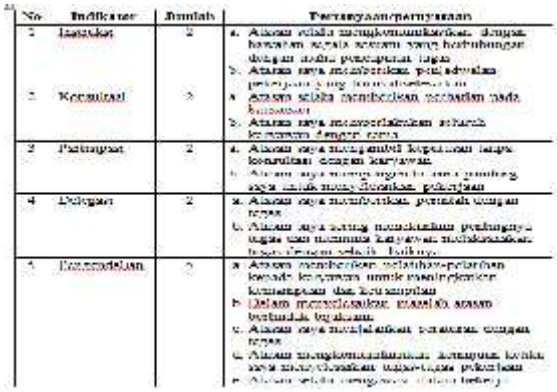
a. Instrumen Penelitian

Menurut ***Sukmadinata*** (2010: 230) dalam *Erdkhadifa* (2013), "*instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur, karena berisi pertanyaan dan pernyataan yang alternatif jawabannya memiliki standar jawaban tertentu, benar salah maupun skala jawaban*". Kuesioner merupakan instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut ***Arikunto*** (2011:151), "*Kuesioner penelitian adalah kumpulan dari berbagai macam pertanyaan dan pernyataan yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden secara mendalam"*.

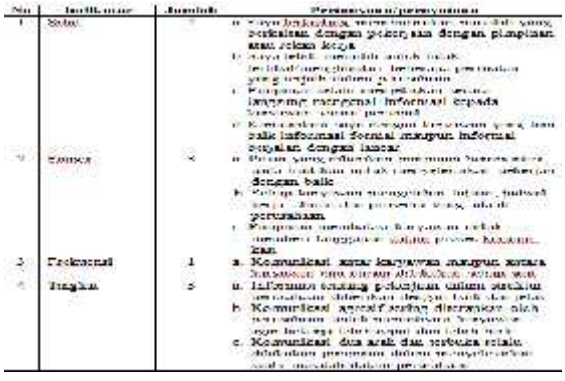
b. Instrumen Penelitian

Berikut ini merupakan daftar pernyataan dan pertanyaan baik variabel independen maupun variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini:

Variabel Kepemimpinan

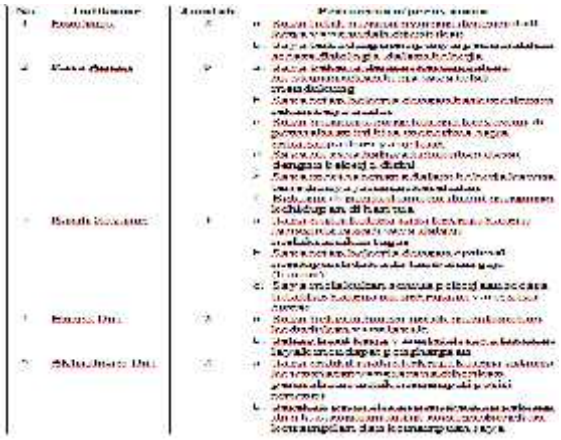


Variabel Komunikasi



Variabel Beban Kerja

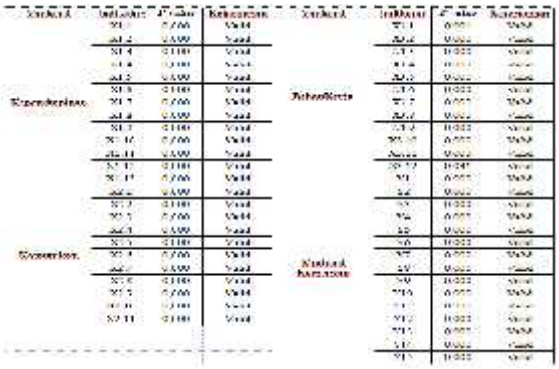
Variabel Motivasi Kerja



Validitas dan Reabilitas Instrumen

Instrumen yang tepat akan mendapatkan hasil yang valid dan hasil tiap variabel yang reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan akan menghasilkan kecendurungan yang sama terhadap objek yang sama.

Hasil Pengujian Validitas



6. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Menurut ***Sekaran*** *(2009: 61)* data primer adalah" *responden individu, kelompok fokus dan panel yang secara khusus ditentukan oleh peneliti dan pendapat bias dicari terkait persoalan tertentu dari waktu ke waktu, atau sumber umumseperti majalahatau buku"*. Sumber data yang digunakan dalam penerbitan ini adalag data primer dimana data diperoleh dengan cara membagikan sejumlah kuesioner kepada objek penelitian yang diisi langsung oleh responden.

Langkah–langkah Pengumpulan Data

Berikut ini adalah beberapa metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini:

1. Kuesioner
2. Studi Literatur
3. Observasi

7. TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Asumsi Klasik

1. Asumsi Berdistribusi Normal

Uji kolmogorov-smirnov dimana dalam pengujian ini dibuat plot

antara residual dengan nilai probabilitas normal.

2. ***Asumsi Heterokedastisitas***
   Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi asumsi identik adalah uji glejser. Menurut ***Erdkhadifa*** *(2013: 31)* uji *glejser* ini dilakukan dengan cara analisis regresi nilai absolut dari residual dengan variable predictor.
3. ***Asumsi Autokorelasi***
   Asumsi klasik lainnya dalam analisis regresi berganda adalah asumsi tidak adanya autokorelasi yang artinya bahwa komponen residual berkorelasi yang tidak saling berkorelasi atau tidak berkorelasi pada dirinya sendiri. Menurut ***Wei*** dalam ***Erdkhadifa*** (2012: 20) menjelaskan bahwa untuk melihat asumsi independen dapat dilihat melalui plot ACF (*Autocorrelation Function*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan beban kerja (X3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung bagian rekam medik.

$$y = \ _0 + \ _1x_1 + \ _2x_2 + \ _3x_3 + £$$

Keterangan:
Y = Variabel respon (motivasi kerja karyawan)
$_k$ = Konstanta
x_1, x_2, x_3 = Variabel prediktor (kepemimpinan, komunikasi, beban kerja)
$£$ = residual atau error

Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar varians dari respon yang mampu dijelaskan oleh model. Model yang baik jika nilai R^2 lebih dari 75%. Berikut ini persamaan untuk mencari nilai koefisien determinasi

$$R^2 = 1 - \frac{SSE}{SST} = \frac{SSR}{SST}$$

Uji Hipotesis

a. Uji Serentak (Uji F)

Analyze of variance (ANOVA) digunakan untuk melakukan uji hipotesis dengan menjabarkan mengenai jumlah kuadrat atau *sum square* (SS) dan rata-rata kuadrat atau *mean square* (MS).

$$H_1: \ _k \neq 0$$
$$F_{hitung} > F_{\sim(p,m-p-1)}$$
$$H_0: \ _1 = \ _2 = \ _3 = 0$$

Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{\sim(p,m-p-1)}$ artinya bahwa terdapat salah satu parameter yang berpengaruh secara signifikan, dan sebaliknya.

b. Uji Parsial

Berdasarkan hasil pembentukan model, estimasi parameter belum tentu berpengaruh secara signifikan terhadap model.

$$H_0: \ _k = 0$$
$$H_1: \ _k \neq 0$$
$$\left|t_{hitung}\right| > t_{(m-p-1;\sim/2)}$$

Tolak H_0 jika nilai
artinya bahwa parameter ke-k signifikan terhadap
model yang dibentuk, dan
sebaliknya.

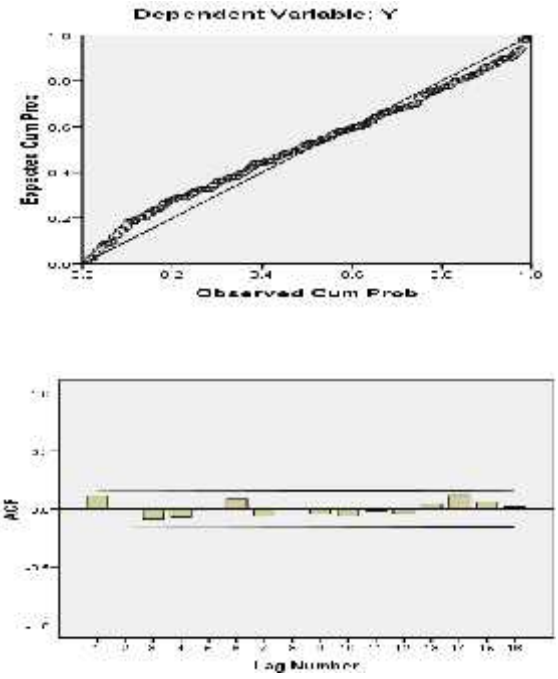
8. GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung merupakan rumah sakit tingkat III dimana Satuan Kerja Biddokkes Polda Jatim yang berkedudukan di wilayah Tulungagung Jawa Timur yakni Satker yang menyelenggarakan kegiatan Pelayanan Kesehatan Kepolisian dan Kedokteran Kepolisian untuk mendukung tugas operasional Polri serta pelayanan kesehatan Kepolisian bagi Personel Polri, Pegawai Negeri Sipil pada Kepolisian Negara Republik Indonesia beserta keluarganya serta masyarakat umum

Sesuai Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor : YM. 01.10/III/5218/09 tanggal 29 Desember 2009 Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Tulungagung telah lulus Akreditasi 5 (lima) Pelayanan Dasar. Sertifikat ini diberikan sebagai pengakuan bahwa Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Tulungagung telah memenuhi syarat pelayanan rumah sakit yang meliputi Pelayanan Administrasi Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan dan Pelayanan Rekam Medik.

Salah satu bagian dalam Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung adalah kaur sistem informasi manajemen dan rekam medis. Bagian ini mempunyai tugas sebagai berikut: menyiapkan bahan untuk penyusunan rancangan Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung, menyiapkan bahan untuk penyusunan rancangan kebijakan, menyusun program kerja dan anggaran, menyusun SPO pelayanan, melakukan sosialisasi dan pembinaan pelaksanaan kebijakan Rumah Sakit kepada bawahan, dan mengevaluasi dan menyusun laporan kinerja dan anggaran.

9. Analisis Data



10. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

1. SIMPULAN

Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung. Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung. Kepemimpinan, komunikasi, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung.

2. IMPLIKASI

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian dapat diaplikasikan dalam penelitian dan perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian memberikan gambaran mengenai penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Implikasi Praktis

RS Bhayangkara Tulungagung memiliki kepemimpinan yang belum bijaksana, sedangkan disisi komunikasi yang mengindikasikan adanya keterbatasan komunikasi baik antar karyawan maupun komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Beban kerja yang diberikan pun juga tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga untuk peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja maka perlu diperhatikan dari sisi kepemimpinan, komunikasi, maupun beban kerja yang harus dilakukan oleh tiap karyawan.

3. SARAN

Bagi Perusahaan

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah mempertimbangakan faktor kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja, terutama komunikasi. Oleh karena itu, hendaknya lebih dapat menjadikan sistem kerja lebih baik dan bersifat terbuka tanpa adanya kesenjangan di dalam sistem tersebut.

Hendaknya sistem tersebut bisa memilih pempinan yang bijaksana dimana segala keputusannya sampai ke segala bagian karyawan. Di samping itu, pimpinan hendaknya juga dapat memberikan perhatian lebih kepada karyawan dan mampu menjalin bekerjasama dengan bawahan.

Dilakukan komunikasi 2 arah baik antar karyawan maupun antara pimpinan dengan karyawan sehingga sistem dapat berjalan secara baik.

Memberikan beban kerja yang sesuai dengan kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh

karyawan. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang keahlian, akan lebih maksimal

4. SARAN (2)

Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang tidak cukup besar dimana kepemimpinan, komunikasi, dan beban kerja hanya mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Bahayangkara Tulugagung sebesar 11,6%. Maka untuk penelitian selanjutnya juga perlu melibatkan variabel lain yang diduga mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, jenjang karir dan sebagainya, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Anita, Julia., Aziz, Nasir., dan Yunus, Mukhlis. 2013. *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala: 67- 77

Arifin, H. Muhammad. 2014. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. International Education Studies; Vol. 8, No. 1; 2015. Published by Canadian Center of Science and Education

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi).* Jakarta: Rineka Cipta

Banni, Maslan., Korompot, Nilam., dan Robiansyah. 2013. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. (online). tersedia: http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=63333, diunduh 20 April 2017

Danim, Sudarwan. 2009. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta

Draper, N. dan Smith, H. 2008. *Applied Regression Analysis : Third Edition (cetakan kedelapan)*. Canada: John Wiley & Sons, Inc

Erdkhadifa, Rendra. 2013. Optimasi Multirespon Dengan Menggunakan Metode Ganungan Data Envelopment Analysis (DEA) Aggressive dan Response Surface (Studi Kasus: PT. Phillips Indonesia). Tesis. Tidak dipublikasikan. Surabaya: FMIPA ITS

Emzir. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT. Grafindo Raja Persada

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hendriawan. 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Dwi Mitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Profinsi Sulawesi Tenggara.* Skripsi. Tidak dipublikasikan. Makasar: FE UNHAS.

Kalamollah dan Anggraeni, Linanda Eka. 2016. *Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal Pada Koperasi Pesantren (Kopontren) Binaan Pemerintah (Pemkot) Surabaya*. Makalah disajikan dalam Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: ALFABETA

Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. 2011. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins S. dan Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi. Buku Terjemahan.* Jakar-ta: PT Gramedia

Said, M. Mas'ud. 2010. *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif (cetakan kedua).* Malang: UIN-MALIKI PRESS

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima).* Bandung: PT. Refika Aditama

Sekaran, Uma. 2009. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Jilid 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat

Sudjana. 2010. *Metoda Statistika*. Bandung: PT. Tarsito Bandung

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D).* Bandung: Alfabeta

Suparyatmi, Mami dan Sudarwati. 2013. *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dishub KOMINFO Kabupaten Karanganyar*. Jurnal EMBA Vol.11 No.2 Agustus 2013 – Januari 2014: 12-24

Suwatno. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta

Sitepu, Agripa Toar. 2013. *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013: 1123-1133