



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (PERAWAT) PADA RUMAH SAKIT WIJAYA
KUSUMA KABUPATEN LUMAJANG**

*The Influence Of Culture Organization And Motivation Of The Performance
Of An Employee (Nurse) To A Hospital Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang*

SKRIPSI

Oleh

Lutfi Agus A

080810291093

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (PERAWAT) PADA RUMAH SAKIT WIJAYA
KUSUMA KABUPATEN LUMAJANG**

*The Influence Of Culture Organization And Motivation Of The Performance
Of An Employee (Nurse) To A Hospital Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Lutfi Agus A

080810291093

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER– FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Lutfi Agus A

NIM : 080810291093

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 28 Desember 2015

Yang menyatakan,

Lutfi Agus A
080810291093

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (PERAWAT) PADA RUMAH SAKIT WIJAYA
KUSUMA KABUPATEN LUMAJANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Lutfi Agus A
NIM : 080810291093
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly HS. S.E.,M.Si (.....)
NIP 197405022000032001
2. Sekretaris : Hadi Paramu MBA, Ph.D (.....)
NIP 196901201993031002
3. Anggota : Dr. Yulisetyarini M.Si (.....)
NIP 196107291986032001

FOTO

4 x 6 cm

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 19900 2 100

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Kedua orang tuaku tercinta “Bapak Ahmad Zainuri dan Ibu Kartinis”, yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta atas pengorbanannya selama ini.
2. Kedua saudaraku “Mbak Nuryani dan alm. Mbak Fitri Yulianti ”, terimakasih dukungannya selama ini.
3. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.
4. Para pengajar saya sejak SD, SMP, SMU yang telah banyak memberi ilmu bermanfaat buat saya. Serta Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang senantiasa membimbing dengan tulus dan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman.

MOTTO

“Jenius adalah 1% inspirasi dan 99% keringat. Tidak ada yang dapat menggantikan kerja keras”. ; Thomas A. Edison

Keberuntungan adalah sesuatu yang terjadi ketika kesempatan bertemu dengan kesiapan ; Thomas A. Edison

“Orang sukses itu umumnya ahli dalam menyederhanakan masalah hidup, sehingga ia selamat dari perdebatan argumen, perbedaan pendapat, dan keraguan yang tidak perlu. Ia memotong serangkaian masalah dengan solusi yang dibutuhkan oleh semua orang” ; Michael Korda.



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (PERAWAT) PADA RUMAH SAKIT WIJAYA
KUSUMA KABUPATEN LUMAJANG**

*The Influence Of Culture Organization And Motivation Of The Performance
Of An Employee (Nurse) To A Hospital Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang*

SKRIPSI

Oleh

Lutfi Agus A

NIM 080810291093

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Budi Nurhardjo M.Si.

Dosen Pembimbing II : Drs. Muhammad Syaharudin M.M

RINGKASAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang; Lutfi Agus A, 080810291093; 2015; 46 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang”. Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.

Metode sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 2 variabel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (perawat) pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.

Kata kunci : Manajemen, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

SUMMARY

The influence of culture organization and motivation of the performance of an employee (nurse) to a hospital wijaya kusuma kabupaten lumajang; lutfi agus a, 080810291093; 2015; 46 a page; of management, the faculty of economics, university jember. Research is called “.

The influence of culture organization and motivation of the performance of an employee (nurse) to a hospital wijaya kusuma kabupaten lumajang “. This research was aiming to know and to analyze the influence of culture organization and motivation of the performance of an employee (nurse) to a hospital wijaya kusuma kabupaten lumajang. populasi in this research was nurses of the hospital wijaya kusuma kabupaten lumajang.

Sampling methods used is purposive sampling of respondents as many as 30 people. Variables used that as many as 2 variables. The method of analysis used analytics linear regression multiple. This analysis used to know from its organization and motivation for employee performance (nurses) in hospitals wijaya kusuma kabupaten lumajang. The result showed that organization variable culture and motivation having influence positive and significantly to variable employee performance in hospital wijaya kusuma kabupaten lumajang.

Keywords: management, culture organization, motivation, employee performance.

PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaknya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

1. Dr. Mohammad Fathorozi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Prof. Dr. Istifadah. SE., M.Si selaku Pembantu Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Drs. Budi Nurhardjo M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Muhammad Syaharudin M.M selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Dr. Sri Wahyu Lelly HS. S.E.,M.Si selaku Ketua Tim Penguji.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Teristimewa Bapakku dan Ibu tersayang. Terima kasih teramat atas moril dan materiil, juga semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
7. MC Family (Manajemen Cangkem – MCC) dan rekan atau kawanku seluruh manajemen 2008 F.E. – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 28 Desember 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	vii
RINGKASAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1Budaya Organisasi	6
2.1.2 Motivasi	8
2.1.3 Kinerja Karyawan	10

2.1.4	Penilaian Kinerja Karyawan	11
2.1.5	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja	11
2.1.6	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	13
2.1.7	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	13
2.2	Tinjauan Penelitian Terdahulu	14
2.3	Kerangka Konseptual	16
2.4	Hipotesis.....	16
BAB 3.	METODE PENELITIAN	18
3.1	Metode Penelitian	18
3.1.1	Rancangan Penelitian.....	18
3.1.2	Jenis Data.....	18
3.1.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	18
3.2	Metode Pengumpulan Data	20
3.3	Identifikasi Operasional Variabel.....	20
3.4	Definisi Operasional Variabel	21
3.5	Teknik Pengukuran Data.....	22
3.6	Uji Instrumen.....	22
3.7	Analisis Data	24
3.8	Kerangka Konseptual	28
3.10	Kerangka Pemecahan Masalah.....	34
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	30
4.1.1	Sejarah Perusahaan	30
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	33
4.2	Gambaran Umum Responden.....	33
4.2.1	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	33

4.2.2	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	34
4.2.3	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Profesi.....	35
4.3	Uji Instrumen.....	35
4.3.1	Uji Validitas.....	36
4.3.2	Uji Reabilitas	37
4.4	Analisis Regresi Linier Berganda	38
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	39
4.5.1	Uji Multikolinearitas.....	40
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	40
4.5.3	Uji Autokorelasi.....	41
4.6	Uji Statistik.....	42
4.6.1	Uji F (Simultan).....	42
4.6.2	Uji t (Parsial).....	43
4.6.3	Uji Koefisien Determinasi.....	44
4.7	Pembahasan.....	44
BAB 5.	KESIMPULAN DAN SARAN	46
5.1	Kesimpulan	46
5.2	Saran	47
5.3	Kendala Penelitian.....	47
DAFTAR PUSTAKA		47
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	15
2. Data Responden Berdasarkan Usia	34
3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	34
4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Profesi.....	35
5. Hasil Uji Validitas.....	37
6. Hasil Uji Reliabilitas	38
7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
8. Hasil Uji Heteroskedastisitas	41
9. Hasil Uji Autokorelasi.....	42
10. Hasil Uji F (Simultan)	43
11. Hasil Uji t (Parsial).....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian	16
2. Kerangka Pemecahan Masalah	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	51
Lampiran 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	52
Lampiran 2. Validitas Variabel Motivasi.....	53
Lampiran 2. Validitas Variabel Motivasi.....	54
Lampiran 3. Uji Validitas Variabel Kinerja.....	55
Lampiran 4. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	56
Lampiran 5. Uji Reliabilitas Variabel motivasi	57
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	58
Lampiran 7. Uji Regresi Linier Berganda.....	59
Lampiran 7. Uji Regresi Linier Berganda.....	60
Lampiran 7. Uji Regresi Linier Berganda.....	61
Lampiran 7. Uji Regresi Linier Berganda.....	62

BAB 1

LATAR BELAKANG MASALAH

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Meskipun kemajuan teknologi mencapai puncak tertinggi, perkembangan informasi yang semakin meluas dan tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni, maka sebuah organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut, pada sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Tingkat kompetensi dari sumber daya manusia itu sendiri dapat ditunjukkan oleh kinerja sumber daya manusia. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja dapat dijadikan tolak ukur seberapa berhasil suatu organisasi. Mengingat betapa pentingnya arti kinerja dari suatu organisasi terhadap keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut tidak luput dari beberapa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Beberapa faktor – faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi dan motivasi kerja sumber daya manusia.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama-sama serta mengikat suatu komunitas tertentu. Secara spesifik, budaya dalam organisasi akan ditentukan dalam kondisi *team work*, *leader*, dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Budaya organisasi menjadi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili

norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi lebih kuat dan tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Ishak (2003:139) menyatakan bahwa motivasi bersumber dari dalam diri seseorang-dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi *intrinsik*, tetapi dapat pula bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan dikenal dengan motivasi eksternal atau motivasi *ekstrinsik*. Motivasi disini mempersoalkan tentang cara mendorong gairah kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada umumnya ada dua hal penting yang mampu memberikan motivasi atau dorongan terhadap para pekerja, yakni masalah *compensation* (kompensasi) dan *expectancy* (harapan). Kompensasi berkaitan erat dengan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawan yang telah memberikan kontribusi bagi perusahaan dan selalu dijadikan ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Mengenai *expectancy* setiap orang akan memiliki harapan yang berbeda dalam setiap kegiatan yang dilakukannya. Oleh karena itu tanpa nilai harapan yang dimiliki, seseorang tidak akan melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhannya. Selain faktor harapan, faktor-faktor lain yang mampu memberikan motivasi bagi karyawan adalah partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang dan pemberian perhatian yang dilakukan oleh atasan/pimpinan.

Menurut Nurlatifaah (2010,67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang karyawan tentunya akan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah

satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku individu. Perilaku individu yang berada dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini diakibatkan oleh adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Perilaku akan timbul akibat adanya pengaruh atau rangsangan dari lingkungan (baik internal maupun eksternal), selain itu individu akan berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan.

Perilaku-perilaku tertentu yang timbul dari para anggota organisasi pada akhirnya akan menjadi suatu kebiasaan atau budaya dalam organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut seiring dengan motivasi, setiap anggota dalam suatu organisasi tentunya memiliki motif yang berbeda-beda dalam melakukan setiap pekerjaan. Berbagai macam motivasi yang berbeda itulah yang nantinya akan menghasilkan *output* (prestasi kerja yang dicapai) yang berbeda pula. Hasil-hasil dari pekerjaan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang merupakan salah Satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) di Kabupaten Lumajang. Badan usaha ini bergerak dalam bidang jasa, khususnya dalam bidang jasa kesehatan. Sebagai suatu organisasi yang berbentuk badan usaha milik swasta tentu didalamnya terdapat kebijakan – kebijakan yang berbeda seperti badan usaha yang dimiliki oleh negara (Pemerintah). Seperti halnya budaya organisasi dan motivasi karyawan tentunya tidak akan sama seperti pada Rumah Sakit Umum. Perbedaan tersebut pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pemaparan diatas, maka judul proposal skripsi ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diajukan pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut ;

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Perawat) RS Wijaya Kusuma di Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Perawat) RS Wijaya Kusuma di Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Perawat) RS Wijaya Kusuma di Kabupaten Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut ;

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Perawat) RS Wijaya Kusuma di Kabupaten Lumajang
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Perawat) RS Wijaya Kusuma di Kabupaten Lumajang
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Perawat) RS Wijaya Kusuma di Kabupaten Lumajang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ;

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan, bagi pengembangan konsep teori budaya organisasi dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penentuan kebijakan dalam memperbaiki budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

Pada dasarnya seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing-masing individu. Beraneka ragamnya bentuk organisasi tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda, hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda pula. Menurut Gibson (1996:113) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas bersama-sama. Robbins (2002:532) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Suatu karakteristik atau kepribadian berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat dipersatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka diperlukan adanya perekat sosial. Menurut Hasibuan (2000:8) didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama-sama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) adalah suatu sistem makna bersama yang

dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain yang merupakan kunci dari nilai-nilai organisasi (Robbins, 2002:248).

Menurut Robbins (2002:248) terdapat tujuh karakteristik yang membentuk budaya organisasi, yaitu :

a. Inovasi dan pengambilan resiko.

Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

b. Perhatian terhadap detail.

Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

c. Berorientasi pada hasil.

Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian kepada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

d. Berorientasi pada manusia.

Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

e. Berorientasi pada tim.

Berorientasi pada tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerja sama.

f. Agresivitas.

Agresivitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

g. Stabilitas.

Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.1.2 Motivasi

Berbagai usaha yang dilakukan manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa diiringi usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah pada tindakannya. Menurut Dongoran (2001:18) motivasi adalah suatu kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*Internal Motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*External Motivation*). Kondisi yang dimaksud diatas dapat diciptakan melalui proses pemberian dorongan kepada anak buah agar mereka dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk

bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. Menurut Dongoran (2001:61) terdapat beberapa aspek yang dapat memotivasi kerja karyawan yaitu :

a. partisipasi.

Dalam upaya memotivasi kerja, Karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

b. komunikasi.

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, Karyawan akan lebih mudah untuk dimotivasi kerjanya.

c. mengakui andil bawahan.

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Pengakuan tersebut akan membuat karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. pendelegasian wewenang.

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. memberi perhatian.

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi pegawai bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Tujuan Motivasi Kerja adalah untuk menjamin karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka tugas pemimpin adalah memberikan motivasi. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan menurut Suryana (2010:97-98). Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut ;

a. meningkatkan moral dan kepuasan kerja;

b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan;

- c. mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
- d. meningkatkan kedisiplinan;
- e. mengefektifkan pengadaan karyawan;
- f. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- g. meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
- h. meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- i. mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- j. meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Umar (dalam Mangkunegara, 2009:18) aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja antara lain :

- a. mutu pekerjaan.
- b. kejujuran karyawan.
- c. inisiatif.

- d. kehadiran.
- e. sikap.
- f. kerja sama.
- g. keandalan.
- h. pengetahuan tentang pekerjaan.
- i. tanggung jawab, dan
- j. pemanfaatan waktu kerja.

2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:10) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2003:223) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobjektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Apabila hal tersebut telah dilakukan dengan benar, maka karyawan, penyelia, departemen Sumber Daya Manusia dan juga perusahaan akan memperoleh hasil yang menguntungkan sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja

Mangkunegara (2009:10) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja adalah :

- a. meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- b. mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus, rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat atau kegunaan penilaian kinerja karyawan yang akan diperoleh adalah antara lain :

- a. sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- f. sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

- h. sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- i. sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job discription*).

2.1.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi, implementasi budaya disajikan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dan dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti tidak akan lepas dari perilakunya. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, tentunya perilaku individu ini diarahkan dengan tujuan untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

2.1.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2009:61) mengemukakan bahwa sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril yang tinggi, suatu sikap dan persamaan yang tinggi terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Menurut Suryana (2010:192) moril yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi motivasi mempengaruhi moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Aldi (2010) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusindo (Persero) di Kabupaten Sidoarjo”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Nusindo (Persero) di Kabupaten Sidoarjo. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah 100 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan terdapat pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Fajar (2012) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhutani di Provinsi Jawa Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhutani di Provinsi Jawa Timur dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhutani di Provinsi Jawa Timur. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah 87 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Fauzi (2012) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan di Kabupaten Lumajang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada dinas Kependudukan di Kabupaten Lumajang dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada dinas

Kependudukan di Kabupaten Lumajang. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah responden berjumlah 45 responden. Alat analisis yang digunakan adalah menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

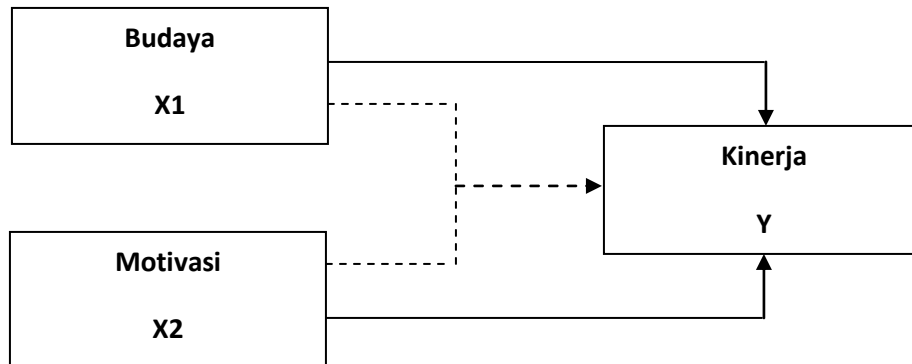
Tabel 1 Perbedaan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Adi	Fajar	Fauzi
Judul	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusindo (Persero) di Kabupaten Sidoarjo	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhutani di Provinsi Jawa Timur	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Kabupaten Lumajang
Tahun	2010	2012	2012
Variabel	Budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y)	Budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y)	Budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y)
Alat analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda
Jumlah Sampel	100	87	45
Obyek	PT. Nusindo Sidoarjo (Persero)	Dinas Perhutani Provinsi Jatim	Dinas Kependudukan Kabupaten Lumajang
Hasil Penelitian	Budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)	Budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)	Budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dari berbagai referensi, Desember 2015

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

-----> = Secara simultan
 —————> = Secara parsial

Keterangan :

- a. Kerangka konsep uji secara parsial digunakan untuk mengetahui variabel *independen*, yaitu budaya organisasi (X_1), dan motivasi (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja (Y).
- b. Kerangka konsep uji secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel *independen*, yaitu budaya organisasi (X_1), dan motivasi (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ;

- a. ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RS Wijaya Kusuma di Kabupaten Lumajang.

- b. ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RS Wijaya Kusuma di Kabupaten Lumajang.
- c. ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan RS Wijaya Kusuma di Kabupaten Lumajang.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:12), rancangan penelitian adalah suatu rencana usulan untuk memecahkan masalah, sehingga nantinya dapat diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), dimana bertujuan untuk menjelaskan hubungan-hubungan antara satu variabel lainnya.

3.1.2 Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

a. data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisioner.

b. data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, laporan-laporan yang ada di instansi yang terkait dengan penelitian.

3.1.3 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Santoso (2001:79), populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok suatu riset khusus. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja perawat pada RS Wijaya Kusuma - Kabupaten Lumajang yaitu sebanyak 48 orang.

b. Sampel

Menurut Santoso (2001:80), sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Sampling yang digunakan didalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *non probability sampling*, dimana populasi tidak mempunyai kesempatan untuk dijadikan sample lagi. Metode pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu dimana pengambilan elemen-elemen yang dimasukkan didalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sample tersebut representative atau mewakili populasi, (Arikunto, 2006:84). Metode *purposive sampling* diambil dan dilakukan dalam penellitian ini karena beberapa pertimbangan seperti keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi responden didalam penelitian ini, yang menggunakan metode *purposive sampling* adalah :

- a. responden adalah tenaga kerja (perawat) pada RS Wijaya Kusuma - Kabupaten Lumajang.
- b. responden telah berkerja minimal 1 tahun pada RS Wijaya Kusuma.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Roscoe (dalam Sekaran, 2006:160) menyatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Menurut Sekaran (2006:159), ukuran sampel yang terlalu besar (lebih dari 500) dapat menjadi masalah karena rentan terhadap kesalahan Tipe II, yaitu ketika akan menerima temuan penelitian, secara fakta seharusnya kita menolaknya. Ukuran sampel yang terlalu besar atau terlalu

kecil tidak akan membantu proyek penelitian. Jadi dari ukuran sampel minimal 30 responden yang harus diambil.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dengan harapan akan memberikan respon (jawaban dan alasan) terhadap daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut.

b. observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati ataupun melakukan pengamatan langsung di lapangan dan mengumpulkan serta mencatat semua informasi dan data yang dibutuhkan secara sistematis yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden dan atau tenaga kerja pada RS Wijaya Kusuma - Kabupaten Lumajang.

d. studi Pustaka

Studi pustaka yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan buku, internet, penelitian sebelumnya dan referensi yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Identifikasi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu:

- a. *independent Variable* (X), yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi dan motivasi.
- b. *dependent Variable* (Y), yaitu variabel terikat dan tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Guna memberikan penyederhanaan dan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman makna bagi para pembaca, maka perlu disampaikan beberapa gambaran pengertian variabel-variabel, antara lain sebagai berikut :

- a. budaya organisasi (X_1). Budaya organisasi merupakan perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2009:113). Indikatornya ;
 - 1) Orientasi terhadap hasil
 - 2) Orientasi terhadap manusia
 - 3) Orientasi terhadap tim
 - 4) Stabilitas
- b. motivasi (X_2). Motivasi merupakan suatu kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009:18). Indikatornya ;
 - 1) komunikasi
 - 2) partisipasi
 - 3) reward
 - 4) perhatian dari atasan

- c. variabel terikat yaitu kinerja (Y). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2003:67). Indikator ;
- 1) sikap
 - 2) kerjasama
 - 3) mutu
 - 4) tanggung jawab

3.6 Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran dalam penelitian ini, menggunakan skala likert. Menurut Singarimbun (1995:62), data yang dihasilkan dari instrument penelitian berskala likert merupakan data ordinal, yaitu dengan variabel yang akan diukur, kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument pernyataan atau pertanyaan. Kriteria dalam skala likert yang digunakan bersifat ordinal, yaitu berupa angka-angka yang mengandung arti tingkatan (Singarimbun, 1995:62) :

- | | |
|--------------------------------|----------|
| a. Jawaban sangat setuju | skor : 5 |
| b. Jawaban setuju | skor : 4 |
| c. Jawaban netral | skor : 3 |
| d. Jawaban tidak setuju | skor : 2 |
| e. Jawaban sangat tidak setuju | skor : 1 |

3.7 Uji Instrumen

- a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan

skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus, (Umar, 2005:195) ;

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan ;

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Ungkapan yang mengatakan bahwa instrumen harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:168).

Pengujian pengadaaan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach*. Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, suatu instrument dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005:42). Rumus perhitungan *Alpha Cronbach* (Nasution, 2001:23) ;

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Keterangan ;

α = Alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rata-rata kovarian diantara butir

Var = rata-rata varians dari butir

3.8 Analisa Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Riduwan, 2007:174).

Untuk mengetahui budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan terhadap kinerja (Y) kerja karyawan RS Wijaya Kusuma di Kabupaten Lumajang, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Gujarati, 1997:130) ;

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan ;

Y = karakteristik pada masing-masing variabel

b_0 = besarnya karakteristik masing-masing variabel sama dengan nol

b_1 = besarnya pengaruh budaya organisasi

b_2 = besarnya pengaruh motivasi

Y = kinerja

c. Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa

pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen (Santoso, 2004:124). Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Multikolinearitas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF < 5 .

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varians dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Spearman rho*. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji glasjer. Menurut Gujarati (1997:187), pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Spearman rho* dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

3) Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$.

Panduan untuk mengetahui apakah terjadi autokolerasi atau tidak adalah sebagai berikut, (Santoso, 2002:215) ;

- a. Jika koefisien DW -2 berarti ada autokolerasi positif.
- b. Jika koefisien DW antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokolerasi
- c. Jika koefisien DW diatas +2 berarti ada kolerasi negative

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing faktor bebas terhadap faktor terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah ;

1) Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel karakteristik selebriti terhadap kesadaran merek. Rumusnya adalah (Ghazali, 2002:96):

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *standard error* dari koefisien korelasi

Dengan kriterian-kriteria sebagai berikut ;

- a. H_0 ditolak dan H_a , diterima apabila t hitung > 1 tabel, yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- b. H_0 diterima dan H_a , ditolak apabila t hitung < 1 tabel, yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Sugiyono,

2002;86). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{1-R^2 / (n-k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan :

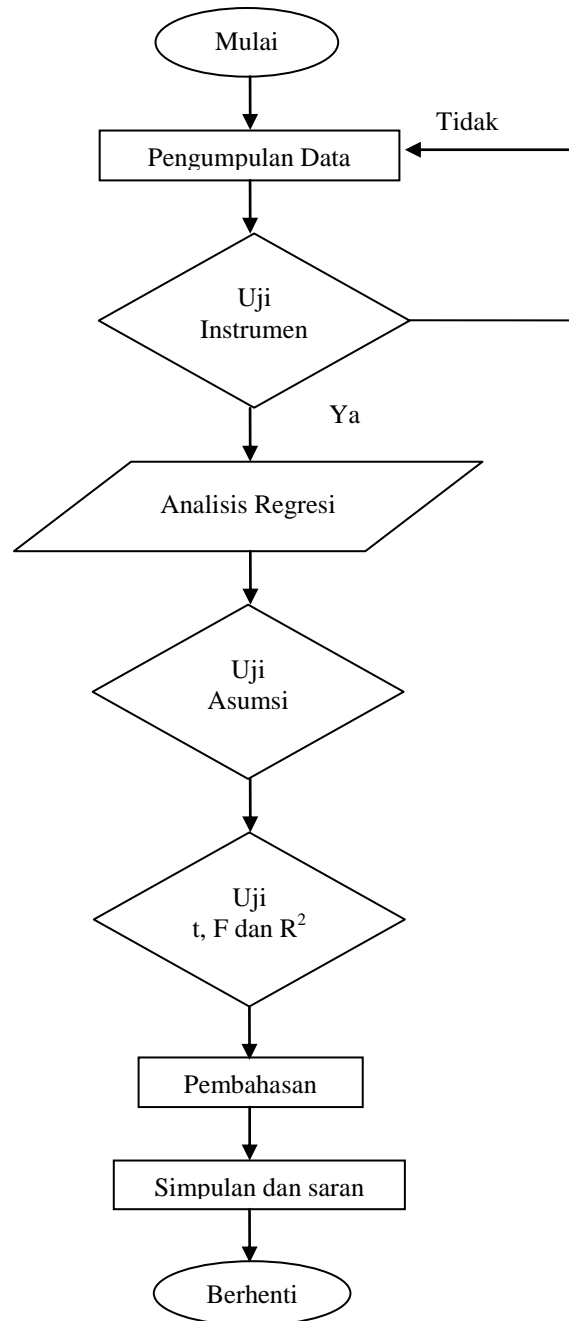
- a. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α (5%) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari nilai α (5%) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

3) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 66:2010).

3.9 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;



Gambar 2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Mulai merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
2. Melakukan pengumpulan data.
3. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji tidak valid, maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data. Jika data dinyatakan valid, maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
4. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel $X_1 \dots X_n$ terhadap variabel Y .
5. Melakukan Uji Asumsi Klasik.
6. Melakukan Uji t , F dan R^2 .
7. Melakukan pembahasan.
8. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
9. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Rumah Sakit Wijaya Kusuma merupakan salah satu rumah sakit swasta yang terletak di Jalan A. Yani No.149 Lumajang, diresmikan Tanggal 3 September 1986 oleh Bupati Lumajang waktu itu, Bapak Karsid. Sesuai dengan niat, landasan dan semangat dari Dr. Koeswando M.Kes selaku pendiri Rumah Sakit Wijaya Kusuma, rumah sakit ini dibangun dalam rangka melaksanakan dua misi sekaligus, yakni sebagai pusat pelayanan kesehatan yang islami, profesional dan bermutu dan merupakan wujud pengabdian dari seorang putra daerah asal Lumajang untuk membantu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Kabupaten Lumajang.

Sebagai rumah sakit yang kental dengan unsur keislaman dan sesuai dengan misinya maka Rumah Sakit Wijaya Kusuma dengan segenap elemen yang ada didalamnya, sadar betul bahwa upaya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat merupakan suatu ikhtiar yang keberhasilannya sangat tergantung kepada Allah SWT, sebagaimana firman-Nya *Wa Idzaa Maridhtu fahuwa yasyfiin*.

Oleh karena itu dalam rangka pengejawantahan komitmen keislaman di Rumah Sakit Wijaya Kusuma, maka firman Allah tersebut diatas disepakati untuk dijadikan sebagai motto kerja bagi para dokter, perawat dan seluruh karyawan Rumah Sakit Wijaya Kusuma. Jika kita memasuki atau berada di Rumah Sakit Wijaya Kusuma, kita dapat membaca motto Rumah Sakit Wijaya Kusuma secara jelas di lobi rumah sakit. Motto tersebut selain sebagai renungan bagi umat Islam, juga menjadi bagian dari ornamen gedung rumah sakit sehingga melengkapi keindahan dan kesejukan bagi para pengunjung.

Lebih dari itu dipampangnya motto dimaksudkan untuk memupuk loyalitas tekad pantang menyerah, sikap disiplin, kerja keras, jujur, berkepribadian, berfikir positif, rasional, obyektif, adil dan berhati bersih serta tertib beribadah bagi setiap individu pengelola Rumah Sakit Wijaya Kusuma. Hal ini sesuai dengan budaya kerja rumah sakit yaitu, 3S (salam, sapa dan senyum) dan 5R (ramah, rapih, rajin, rawat dan responsif. Dengan demikian diharapkan pelaksanaan tugas dan fungsi rumah sakit merupakan wujud amal shaleh pada sesama sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Cikal bakal berdirinya rumah sakit ini bermula dari adanya ajakan Bupati Lumajang sewaktu dijabat oleh Bapak Karsid. Beliau selalu menghimbau agar masyarakat Lumajang, kiranya dapat menaruh minat untuk ikut serta membangun daerah asalnya di Lumajang. Berkali-kali ajakan tersebut dilontarkan oleh Bupati Lumajang baik melalui forum-forum resmi seperti dalam forum ulang tahun Lumajang, yang pada setiap tahunnya selalu diadakan, maupun dalam rangkaian kunjungan silaturahmi mendatangi tokoh-tokoh Lumajang. Salah satu tokoh yang dihimbau dan didatangi oleh bupati kuningan tersebut diantaranya Dr. Koeswandono.M.Kes.

Tak lama setelah melalui berbagai pertimbangan, Dr. Koeswandono.M.Kes memutuskan untuk segera membangun Rumah Sakit Swasta di Lumajang. Walau dalam proses pengambilan keputusan ada juga teman-teman bisnisnya yang menyarankan tidak berinvestasi dalam bentuk rumah sakit dengan alasan sudah ada dua rumah sakit yang memadai yang dapat melayani pasien untuk tingkat Kabupaten Lumajang, namun demikian tekad Dr. Koeswandono.M.Kes untuk mendirikan rumah sakit tersebut tampaknya sudah bulat dan matang sehingga optimisme Dr. Koeswandono.M.Kes dari waktu ke waktu bertambah kuat untuk mendirikan rumah sakit swasta di Kabupaten Lumajang. Untuk mewujudkan pembangunan Rumah Sakit Wijaya Kusuma, langkah awal yang ditempuh oleh Dr. Koeswandono.M.Kes adalah membentuk