

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI RAWAT INAP
TERPADU GEDUNG A LT.3 KHUSUS PADA RUMAH
SAKIT UMUM PUSAT NASIONAL DR. CIPTO
MANGUNKUSUMO (RSCM) JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

Hany Amalia
2016521454

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2021**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Hany Amalia

NIM : 2016521454

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabannya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta,

Hany Amalia

NIM: 2016251454

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hany Amalia
NIM : 2016521454
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan
Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rawat Inap Terpadu
Gedung A Lt.3 Khusus pada Rumah Sakit RSUPN.
Dr. Cipto Mangunkusumo (RSCM) Jakarta

Jakarta,
Dosen Pembimbing,

Drs. Joni Heruwanto, MM.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI RAWAT INAP
TERPADU GEDUNG A LT.3 KHUSUS PADA RUMAH
SAKIT UMUM PUSAT NASIONAL DR. CIPTO
MANGUNKUSUMO (RSCM) JAKARTA**



Hany Amalia

2016521454

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari tanggal
bulan tahun dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Nama Penguji**td tangan
Ketua Tanggal:

2. **Nama Penguji**td tangan
Anggota Tanggal:

3. **Nama Penguji**td tangan
Anggota Tanggal:

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM

Tanggal:

ABSTRAK

Budaya organisasi dan pengembangan karir merupakan dua dari beberapa faktor yang di duga relative besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai Gedung A RSUPN DR. Cipto Mangunkusumo Jakarta. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Gedung A RSUPN DR. Cipto Mangunkusumo Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan informasi berupa penjelasan yang lebih mendalam tentang pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo (RSCM). Dan memperoleh hasil dari olahan data tentang seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Tipe penelitian adalah causallitas yaitu sebab akibat sehingga metode yang digunakan adalah kuesioner, yaitu penarikan sampel kepada 53 orang responden. Data yang diperoleh baik yang bersifat kuantitatif maupun yang bersifat kualitatif . Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda , uji F (simultan) dan uji t (parsial) .

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 30,584 + 0,279 X1 + 0,646 X2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (33,846) > F_{tabel} (3,275)$, artinya ada pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai rawat inap terpadu gedung a lt.3 khusus pada rumah sakit umum pusat nasional dr. cipto mangunkusumo (rscm) jakarta. untuk uji t Variabel budaya organisasi (X1) diperoleh $t_{hitung} (3,800) > t_{tabel} (2,934)$, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Uji t variabel pengembangan karir (X2) diperoleh $t_{hitung} (7,854) > t_{tabel} (2,934)$, artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Organizational culture and career development are two of the factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of the employees of Building A RSUPN DR. Cipto Mangunkusumo Jakarta. To prove the influence of both, the authors conducted this research with the aim of knowing the influence of organizational culture and career development on the performance of the employees of Building A RSUPN DR. Cipto Mangunkusumo Jakarta.

This study aims to produce information in the form of a more in-depth explanation of the influence of organizational culture and career development on employee performance at Cipto Mangunkusumo Hospital (RSCM). And get the results from data processing about how much influence organizational culture and career development have on employee performance.

This type of research is causality, namely cause and effect so that the method used is a questionnaire, namely drawing a sample of 53 respondents. The data obtained are both quantitative and qualitative in nature. The analysis technique uses multiple linear regression, F test (simultaneous) and t test (partial).

The test results that have been carried out from this study indicate that the results of multiple linear regression calculations obtained $Y = 30.584 + 0.279 X1 + 0.646 X2$, for the F test obtained F count (33.846) > F table (3.275), meaning that there is an influence of organizational culture and development careers for the performance of integrated inpatient staff building a floor 3 specifically at the national central public hospital dr. cipto mangunkusumo (rscm) jakarta. for the t test for organizational culture variable (X1) obtained t count (3,800) > t table (2,076), meaning that organizational culture partially affects employee performance. The t test of the career development variable (X2) obtained t count (7.854) > t table (2.076), meaning that career development partially affects employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Career Development and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji serta syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan bermacam – macam nikmat, terutama nikmat iman, nikmat islam, nikmat sehat walafiat, serta nikmat panjang umur sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Sholawat serta salam semoga disampaikan keharibaan junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat – sahabatnya, serta seluruh umatnya yang senantiasa setia dan patuh melaksanakan ajarannya.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini banyak mengalami kesulitan, hambatan, dan membutuhkan banyak kesabaran dalam penyelesaiannya. Namun berkat pertolongan Allah SWT, serta bantuan dari berbagai pihak akhirnya proposal skripsi ini dapat terselesaikan.

Oleh karena itu sudah selayaknya mengucapkan rasa terimakasih yang tak terhingga, khususnya kepada yang terhormat :

1. Drs. Joni Heruwanto, M.M, Selaku Dosen Pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada kami.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE,MM, Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.AK, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
4. Istimewa Orang Tuaku, Ayah dan Ibu, atas jasa – jasanya, kesabaran, do`a,

dan senantiasa tidak pernah lelah mendidik dan memberikan kasih sayang yang tulus dari lahir sampai saat ini.

5. Adik serta kakak – kakakku, saudara – saudaraku yang telah banyak memberikan semangat, do`a dan bantuannya baik secara moril maupun materil demi lancarnya penyusunan proposal skripsi ini.
6. Teman – teman seperjuangan, serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi amal saleh dan semoga Allah SWT membalas dengan ganjaran pahala yang berlipat ganda. Sehubungan dengan segala keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran demi kesempurnaan proposal skripsi diterima dengan lapang dada.

Akhir dengan segala kerendahan hati, sekali lagi mengucapkan banyak terimakasih dan semoga Allah SWT meridhoi kita semua. Semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Jakarta,

Hany Amalia
2016521454

DAFTAR ISI

JUDUL	
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 : PENDAHULUAN	
1.1. LatarBelakangPenelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penelitian	2
1.4. Manfaat Penelitian	3
1.5. Sistematika Penulisan	3
BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	5
2.1.1. Fungsi Manajemen.....	5
2.1.2. Pengertian Manajemen.....	7
2.1.3. Pengertian ManajemenSumberDayaManusia	8
2.1.4. Budaya Organisasi	12
2.1.5. Pengembangan Karir	30
2.1.6. KinerjaPegawai	33
2.2. Penelitian Terdahulu	39
2.3. Kerangka Pemikiran	44
2.4. Hipotesis	46
BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.2. Disain Penelitian	48
3.3. OperasionalisasiVariabel	50
3.4. Populasi,Sampel dan Metode Sampling	55
3.4.1.Populasi	55
3.4.2.Sampel.....	56

3.4.3 Metode Sampling	56
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	57
3.5.1. Jenis Data	57
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data	59
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	59
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	60
3.7.1. Metode Analisis	60
3.7.1.1 Uji Validitas	61
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	62
3.7.1.3 Analisa Regresi Linear Berganda.....	62
3.7.2. Pengujian Hipotesis.....	63
3.7.2.1. Uji Hipotesis (Uji F).....	63
3.7.2.2. Uji Hipotesis dengan Signifikansi T-tes	64
BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	66
4.1.1 Gambar Umum URIT Gedung A RSCM	66
4.1.2 Karakteristik Responden	70
4.1.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	76
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	79
4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.1.6 Pengujian Koefisien Determinasi	84
4.1.7 Pengujian Hipotesis	85
4.2 Pembahasan	88
BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel	3.1	Jadwal Penelitian	47
Tabel	3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	54
Tabel	3.3	Skor Interpretasi Penilaian	58
Tabel	4.1	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	70
Tabel	4.2	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel	4.3	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel	4.4	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel	4.5	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel	4.6	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	75
Tabel	4.7	Hasil Pengujian Validitas	77
Tabel	4.8	Hasil Pengujian Reliabilitas	78
Tabel	4.9	Uji Normalitas Data	79
Tabel	4.10	Multikolinieritas	82
Tabel	4.11	Analisis Regresi Linier Berganda	83
Tabel	4.12	Koefisien Kolerasi dan Determinasi	85
Tabel	4.13	ANOVA	86
Tabel	4.14	Uji Statistik t Hitung	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	45
Gambar 3.1	Disain Penelitian	50
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	68
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	70
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Gambar 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Gambar 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	76
Gambar 4.8	Scatterplot	81

LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	96
Lampiran 2.a	Data Uji Validitas Instrumen (X1) Jawaban Kuesioner Budaya Organisasi 10 Responden	101
Lampiran 2.b	Data Uji Validitas Instrumen (X2) Jawaban Kuesioner Pengembangan Karir 10 Responden	102
Lampiran 2.c	Data Uji Validitas Instrumen (Y) Jawaban Kuesioner Kinerja 10 Responden	103
Lampiran 3.a	Jawaban Kuesioner Budaya Organisasi	104
Lampiran 3.b	Jawaban Kuesioner Pengembangan Karir	106
Lampiran 3.c	Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai	108
Lampiran 4	Uji Validitas	110
Lampiran 5	Uji Reliabilitas	112
Lampiran 6	Frekuensi Profil Responden	114
Lampiran 7	Pengujian Normalitas Data	116
Lampiran 8	Regresi Antara X1 , X2 dan Y	117
Lampiran 9	Tabel NILAI Koefisien Korelasi (r) Product Moment ...	120
Lampiran 10	TABEL DISTRIBUSI F Pada $\alpha = 5\%$	121
Lampiran 11	TABEL DISTRIBUSI T tabel	123
Lampiran 12	Tabel Uji Normalitas dan Uji Satu Sampel KOLMOGOROV – SMIRNOV	125

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keinginan dan kebutuhan manusia di era globalisasi saat ini semakin kompleks saja, sehingga tidak mungkin dapat di penuhi dengan usaha sendiri. Oleh karena itu, di perlukan wadah atau organisasi untuk merealisasikan kebutuhan dan keinginan yang ingin di capai. Dalam kehidupan masyarakat sehari - hari, tidak terlepas dari ikatan budaya yang di ciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa.

Banyak penelitian yang membahas mengenai Kinerja Pegawai salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Muris (2018) di mana hasilnya Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Halim & Basri (2016), Tanuwibawa dan Sutanto (2014). Namun berdasarkan hasil penelitian Rahmisyari (2015) mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain Budaya Organisasi, hal yang terkait dengan kinerja pegawai adalah mengenai Pengembangan Karir. Salah satu penelitian dilakukan oleh Permatasari (2002) kinerja karyawan akan naik, bila perencanaan karir dan manajemen karir karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Faza (2016).

Dari uraian pada latar belakang penelitian maka, kami merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan**

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rawat Inap Terpadu Gedung A Lt.3 Khusus Pada Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto mangunkusumo (RSCM) Jakarta.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dibuat rumusan masalah. Adapun rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai rawat inap terpadu gedung A lt 3 khusus RSCM ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai rawat inap terpadu gedung A lt 3 khusus RSCM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagaimana di jelaskan pada rumusan masalah adalah :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai rawat inap terpadu gedung A lt 3 khusus RSCM ?
- 2 Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai rawat inap terpadu gedung A lt 3 khusus RSCM ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini untuk memperoleh gambaran tujuan yang ingin di capai yang telah di sebutkan dan hasilnya di harapkan dapat berguna bagi :

1. Akademisi

a. di harapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang konstruktif yang dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya sebagai referensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian mengenai fenomena manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jakarta (STIE IPWIJA), hasil penelitian ini di harapkan berguna bagi mahasiswa dan mahasiswi sebagai bahan acuan dan referensi guna meningkatkan ilmu pengetahuan dalam Sumber Daya Manusia.

2. Praktisi

Memberikan gambaran berupa informasi perusahaan mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari tiga bab:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi hal-hal yang akan dibahas dalam penelitian. Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang objek Penelitian, populasi penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, operasionalisasi, variabel, dan teknik analisis data.

BAGIAN AKHIR

Daftar Pustaka

Daftar pustaka hanya berisi sumber-sumber tertulis yang dikutip dan digunakan dalam karya ilmiah (skripsi), karena itu sumber tertulis lain yang tidak dikutip meskipun pernah dibaca penulis dalam kaitannya dengan penulisan skripsinya tidak perlu dimasukkan dalam daftar pustaka.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Dengan memperhatikan uraian pada latar belakang penelitian, dapatlah di fahami bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan mutlak yang harus di penuhi oleh organisasi atau perusahaan. Karena dengan di adakannya pendidikan dan pelatihan, akan menciptakan dan mempersiapkan sumber daya manusia yang tangguh yang akan dapat menjawab setiap tantangan atau kendala yang mungkin akan di hadapi oleh organisasi dimasa depan.

Sehingga, mampu bersaing dan berhasil di era kompetensi global. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini di dukung dan di perkuat dengan teori dari para ahli yang akan di bahas pada landasan teori.

2.1.1. Fungsi Manajemen

Terry G.R. (dalam Malayu 2011:03) membagi manajemen atas beberapa fungsi yaitu : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*).

1. Perencanaan (*Planning*)

Adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif – alternatif yang ada.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam – macam aktivitas yang di perlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang – orang pada aktivitas ini, menyediakan alat – alat yang di perlukan, menetapkan wewenang secara relatif di delegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan alternatif – alternatif tersebut.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja *efektif* untuk mencapai tujuan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan agar sesuai dengan ketetapan – ketetapan dalam rencana. Earl P. Strong (dalam Malayu 2010 :21)

Pembagian fungsi – fungsi manajemen ini tujuannya adalah :

- a. Agar sistematika urutan pembahasannya lebih teratur.
- b. Agar analisa pembahasannya lebih mudah dan lebih mendalam.
- c. Untuk menjadi pedoman pelaksanaan proses manajemen bagi manajer.

2.1.2. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris “manage” yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan dan memimpin. Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama – sama dengan semua unsur sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

Untuk lebih jelasnya tentang pengertian manajemen ini, berikut ini beberapa Teori atau pengertian manajemen menurut para ahli :

Hamid dan Suprpto (2014:3) “Manajemen adalah sebagai kemampuan atau keterampilan khusus melalui kegiatan bersama dalam rangka mencapai suatu tujuan bersama”.

Malayu (2011:1) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara *efektif* dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.”

Handoko (2014:03) mengemukakan bahwa “ manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Murti dan John (2014:136) mengemukakan bahwa” manajemen merupakan suatu proses yang khas, yang terdiri atas kegiatan – kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.”

Dari berbagai pengertian manajemen yang telah di definisikan oleh para ahli di atas, dapat kita pahami bahwa manajemen adalah ilmu serta seni dalam menjalankan aktivitas – aktivitas suatu organisasi, yang aktivitas tersebut dapat berupa pengorganisasian yang meliputi tindakan perencanaan, penyusunan dan aktivitas mengusahakan serta pengawasan yang menggunakan semua unsur sumber daya yang di miliki oleh organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau goal yang sudah di tetapkan sebelumnya oleh organisasi.

2.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Di lihat dari susunan katanya, maka manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua kelompok kata, yaitu : manajemen dan sumber daya manusia. Sehingga dengan demikian manajemen pada dasarnya dapat di terjemahkan menjadi ilmu atau seni mengatur, mengelola, menata, mengurus atau mengendalikan, proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Malayu 2010:2)

Sedangkan sumber daya manusia dapat di artikan daya yang bersumber dari manusia (Sedarmayati 2015:286) yang merupakan unsur “*man*” (manusia) dan kemudian berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang di sebut manajemen sumber daya manusia atau di singkat MSDM. Sumber daya manusia, semula merupakan terjemahan dari “ *human resources* “. Namun, ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*man power*” (tenaga kerja).

Manajemen sumber daya manusia adalah, suatu bidang ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia, yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang di pelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manajemen sumber daya manusia pula, dapat di definisikan sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. (Sedarmayati, 2015:13). Untuk lebih jelasnya tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, berikut ini pernyataan MSDM dari beberapa ahli.

Rachmawati Kusdyah Ike (dalam Hamid dan suprpto, 2014:13). Menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Gary (2015:04) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan.

Handoko (2014:04) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi.

Mangkunegara Prabu (2011:02) mengemukakan bahwa “ Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).”

Dengan demikian, istilah manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang luas sekali, karena itu mencakup sumber daya manusia secara keseluruhan.

Menurut Malayu (2011:21) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan (*planning*), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhab perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan (*dericting*), adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*), adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*), adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*), adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*), adalah kegiatan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian (*separation*), adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah – masalah :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan kita pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang – undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan atau pegawai.
9. Mengatur mutasi karyawan atau pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang

di pahami dan di terima oleh semua anggota organisasi dan di gunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan.

Ada juga yang menjabarkan budaya organisasi berarti melibatkan peraturan tertulis dan tak tertulis, asumsi, kebiasaan, bahasa, simbol, norma, visi, sistem, kepercayaan dan nilai. Di sisi lain, beberapa pengertian budaya organisasi justru menekan dan membentuk tingkah laku pegawai dalam organisasi tersebut. Jadi mau tidak mau, ketika mereka masuk ke sana, mereka akan mengikuti kebiasaan dan budaya yang berlaku di sana. Terdapat beberapa Pengertian Budaya Organisasi yang dapat dipahami secara umum. Berbagai definisi tersebut yaitu :

1. Budaya organisasi adalah rangkaian sistem prinsip yang diakui bersama dan di aplikasikan oleh seluruh elemen organisasi. Hal ini menjadi pembeda antara organisasi satu dengan lainnya.
2. Definisi budaya organisasi yaitu cara organisasi menjalin interaksi dengan lingkungan yang terintegrasi baik perilaku, asumsi, kisah, gagasan, mitos dan pikiran-pikiran yang menekankan tentang makna bekerja dalam organisasi.
3. Budaya organisasi merupakan rangkaian dasar dari asumsi-asumsi yang ada. Asumsi tersebut kemudian berkembang di suatu kelompok menjadi acuan

bertingkah laku dalam organisasi. Kebiasaan inilah yang akan di wariskan kepada generasi penerus sebagai cara pandang, dasar bertindak dalam organisasi.

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka.

Menurut Peter F. Drucker dalam Tika (2006 : 4), budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk, memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Victor dalam Tunggal (2007 : 2) berpendapat bahwa, budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah.

Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau 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.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat di pahami bahwa budaya organisasi adalah suatu pola atau sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, di kembangkan dan di wariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

B. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam Tika (2006 : 10) adalah :

1. Inisiatif Individual

Yaitu Tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelastercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

7. Identitas

Dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai atau karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

10. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

C. Fungsi Budaya Organisasi

Pabundu (2006 : 14) dalam bukunya Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan menyatakan terdapat sepuluh fungsi utama budaya organisasi. Pertama, sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

Kedua, sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memilikirasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif. Keempat, sebagai mekanisme dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisas.

Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

Kelima, sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru. Keenam, membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi.

Dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi. Ketujuh, sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

Kedelapan, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut. Kesembilan, sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.

Kesepuluh, sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi bisa menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu

mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota-anggota organisasi.

Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas perilaku anggota-anggota organisasi.

Seperti di jelaskan dalam pengertian budaya organisasi di atas, *leader* memberi peranan penting dalam membentuk budaya kerja pada organisasi. Sehingga, fungsi budaya organisasi secara umum terbagi dalam beberapa hal, meliputi:

1. Menambahkan rasa kepemilikan dan menaikkan loyalitas pegawai dalam organisasi
2. Di gunakan sebagai alat untuk mengorganisasikan anggota
3. Memperkuat nilai organisasi
4. Sebagai mekanisme untuk mengontrol perilaku di dalam lingkungan kerja
5. Mendorong semua struktur untuk meningkatkan kinerja baik itu untuk jangka pendek atau jangka panjang
6. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai penentu arah, mana yang boleh dilakukan dan mana yang tidak.

Selain itu, beberapa ahli juga pernah menjelaskan tentang fungsi budaya organisasi tersebut, diantaranya adalah:

- a. Berperan untuk menetapkan tapal batas

- b. Menjadi identitas bagi suatu anggota organisasi
- c. Untuk mempermudah timbulnya komitmen
- d. Budaya meningkatkan kemantapan sistem social

D. Pembentukan Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya. Ada beberapa poin yang berpengaruh terhadap pembentukan suatu budaya organisasi. Poin tersebut adalah:

a. Lingkungan usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang terpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Untuk itu, organisasi harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi kondisi tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

b. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau motto yang dapat

berfungsi sebagai jati diri bagi orang yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan organisasi lainnya, dan dapat dijadikan harapan konsumen untuk memperoleh kualitas pelayanan yang baik.

c. Panutan atau keteladanan

Panutan bisa berasal dari pendiri perusahaan, manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Panutan ini bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau dalam masalah organisasi.

d. Ritual

Ritual adalah deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai usaha organisasi itu, tujuan apakah yang penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi-organisasi dalam rangka memberikan penghargaan bagi anggotanya.

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan informal, kehebatan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu.

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

1. Kepemimpinan, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan.
2. Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.
3. Motivasi, merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Dengan adanya budaya organisasi kuat dan sehat dapat di fungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena di formulasikan secara formal kedalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Budaya organisasi akan menciptakan peningkatan produktivitas dan kinerja.

Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, karena untuk mencapai efektivitas maka di butuhkan budaya organisasi, strategi, lingkungan, dan teknologi yang sesuai. Budaya organisasi lebih kuat apabila terdapat kecocokan budaya (culture fit) dengan variabel-variabel penting lainnya.

F. Dimensi Budaya Organisasi

Beberapa dimensi budaya organisasi menurut Reynolds (dalam Sobirin, 2007, h.190) yaitu sebagai berikut:

- a. Berorientasi eksternal vs. berorientasi internal
- b. Berorientasi pada tugas vs. berorientasi pada aspek sosial
- c. Menekankan pada pentingnya safety vs. berani menanggung resiko
- d. Menekankan pada pentingnya conformity vs. Individuality
- e. Pemberian reward berdasarkan kinerja individu vs. Kinerja kelompok
- f. Pengambilan keputusan secara individual vs. keputusan kelompok
- g. Pengambilan keputusan secara terpusat (centralized) vs. Decentralized
- h. Menekankan pada pentingnya perencanaan vs. ad hoc
- i. Menekankan pada pentingnya stabilitas organisasi vs. inovasi organisasi
- j. Mengarahkan karyawan untuk berkooperatif vs. Berkompetisi
- k. Menekankan pada pentingnya organisasi yang sederhana vs. organisasi yang kompleks
- l. Prosedur organisasi bersifat formal vs. Informal
- m. Menuntut karyawan sangat loyal kepada organisasi vs. Tidak mementingkan

loyalitas karyawan.

n. Ignorance (ketidaktahuan) vs. Knowledge (pengetahuan)

Denison (dalam Sobirin, 2007, h.195) mengelompokkan budaya organisasi ke dalam 4 dimensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Involvement: dimensi budaya yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Consistency: menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi.
- c. Adaptability: kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dan melakukan perubahan internal organisasi.
- d. Mission: dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi

G. Budaya kuat dan budaya lemah

Beberapa budaya organisasi dapat dikatakan kuat sedangkan yang lainnya dapat dikatakan lemah. Menurut Vijay Sathe dalam Tika (2006 : 108), budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas pelaku. Disamping faktor kepemimpinan, ada dua faktor besar yang juga ikut menentukan kekuatan budaya organisasi, yaitu kebersamaan dan intensitas.

Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai inti. Sedangkan intensitas adalah derajat komitmen para anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti budaya organisasi. Pada organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.

Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanyaberhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Organisasi atau perusahaan memberikan tempat khusus kepada pegawai teladan organisasi. Dijumpai banyak ritual, mulai yang sederhana sampai yang mewah. Memiliki jaringan yang kultural yang menampung cerita-cerita tentang kehebatan para pegawai teladan.

Jadi budaya organisasi yang kuat membantu organisasi memberi kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama organisasi dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan. Budaya organisasi yang lemah adalah budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, serta memberi pengaruh negatif pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada para pegawainya.

Selain itu, dalam organisasi yang memiliki budaya organisasi yang lemah mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain, kesetiaan kepada

kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi, dan anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan sendiri. Jika hal ini terjadi pada perusahaan, maka tugas-tugas tidak dapat dilakukan dengan baik.

Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi atau semangat kerja, timbul kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang lancar, lunturnya loyalitas atau kesetiaan pada tugas utamanya dan komitmen pegawai perusahaan. Akibatnya, perusahaan menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif.

Untuk memperkuat budaya organisasi, ada beberapa langkah kegiatan yang dapat dilakukan oleh pemimpin organisasi disini disebut pendiri, pemimpin puncak, dan para manajer yaitu :

1. Memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi

Pimpinan organisasi perlu memantapkan nilai-nilai dasar tersebut agar dapat dipakai sebagai pedoman berperilaku bagi pegawai. Dalam nilai-nilai budaya perlu dijelaskan apa yang merupakan perintah atau anjuran, mana yang merupakan larangan, kegiatan apa yang bisa mendapatkan penghargaan dan kegiatan yang bisa mendapatkan hukuman, dan sebagainya.

2. Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi

Arah pembinaan adalah agar nilai-nilai dasar yang menjadi budaya organisasi dapat dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh anggota-anggota organisasi khususnya

anggota baru. Pembinaan terhadap anggota organisasi dapat dilakukan melalui bimbingan dan pelatihan.

3. Memberikan contoh teladan

Dalam menanamkan dan memperkuat nilai-nilai budaya kepada anggota organisasi, pimpinan organisasi perlu memberikan keteladanan dan kejujuran dalam berperilaku dengan berpedoman pada nilai-nilai budaya yang telah ditetapkan. Hal ini sangat berpengaruh dan dapat mempercepat penanaman dan penguatan budaya organisasi kepada seluruh anggota organisasi.

4. Membuat acara-acara rutinitas

Acara-acara rutinitas seperti rekreasi bersama dapat memberikan motivasi kepada anggota-anggota organisasi dengan keyakinan bahwa dia adalah bagian dari keluarga besar organisasi. Selain itu, secara tidak langsung merupakan perekat bagi anggota-anggota organisasi dalam menanamkan dan memperkuat budaya organisasi.

5. Memberikan penilaian dan penghargaan

Pemberian penghargaan kepada anggota-anggota organisasi dapat merangsang anggota untuk dapat berperilaku sesuai dengan nilai-nilai budaya yang ditanamkan.

6. Tanggap terhadap masalah eksternal dan internal

Masalah-masalah eksternal seperti persaingan, pelanggan, penguasaan pasar, peraturan pemerintah dan masalah-masalah internal seperti tuntutan pegawai atau

karyawan, konflik dalam organisasi perlu diantisipasi dan ditanggapi melalui budaya organisasi.

7. Koordinasi dan kontrol

Koordinasi dapat dilakukan melalui rapat-rapat resmi, atau koordinasi antar pejabat secara berjenjang. Dan untuk mengetahui perilaku anggota-anggota organisasi perlu dilakukan pengontrolan dan pengawasan secara berkala. Hasil pengawasan dapat dijadikan sebagai umpan balik untuk memperkuat budaya organisasi.

Makin kuat sebuah budaya organisasi, makin kurang kebutuhan organisasi untuk mengembangkan aturan-aturan dan regulasi formal untuk memberi petunjuk tentang perilaku pegawai. Panduan tersebut akan di internalkan dalam diri para pegawai ketika mereka menerima budaya organisasi.

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi akan meningkatkan kekompakan tim antar departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Dengan budaya organisasi dapat diperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5 Pengembangan Karir

A. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Komang A. dkk, (Suyanto, 2013 : 183) adalah Peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut Handoko (2012 : 130) pengembangan karir merupakan upaya – upaya pribadi orang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir dan menurut Rivai (2009 : 195) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

B. Tahap – Tahap Pengembangan Karir

Menurut Schein (dalam Tyson 2010 : 127) mengemukakan adanya tahap – tahap pengembangan karir yang dilalui individu dalam kehidupan kerjanya, yaitu :

1. Pertumbuhan, tahap dimana individu mengambil peran sebagai pelajar dan pelamar kerja (applicant). Dalam tahap perkembangan karir, mereka berusaha mengembangkan sebuah dasar untuk membuat pilihan – pilihan pekerjaan yang realitas.
2. Memasuki dunia kerja, disini peran telah berubah dari calon menjadi

pelamar yang direkrut atau bahkan masuk ke organisasi. Pada tahap ini individu masuk pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan pertama yang mungkin menjadi basis sebuah karir.

3. Pelatihan dasar, peran – peran disini meliputi training, individu menghadapi realitas mengenai seperti apa tekanan yang dihadapi oleh keanggotaan kerja dan keanggotaan kelompok.
4. Keanggotaan penuh pada tahap awal karir, peran – peran meliputi keanggotaan penuh organisasi. Khususnya, rentan usia berkisar 17 sampai 30 tahun. Pada tahap ini, individu menerima tanggung jawab dan dengan sukses mengakhiri tugas – tugas yang diasosiasikan dengan pengangkatan resmi pertama kali.
5. Keanggotaan penuh karir madya, peran – peran disini meliputi anggota penuh dalam beberapa acara atau anggota tetap. Pekerjaan tahap ini diindikasikan sebagai supervisor atau manajer.
6. Krisis karir madya, krisis terjadi pada usia antara 35 dan 45 tahun. Dikatakan bahwa krisis usia pertengahan dimulai pada usia 21 tahun dan berhenti pada usia kira – kira 65 dan 70 tahun, dan puncaknya adalah pada tahun – tahun pertengahan.
7. Karir terlambat, secara aktual Schein membedakan dua bentuk, yaitu non-

kepimpinan dan kepemimpinan. Untuk keduanya rentan usia adalah mulai dari 40 tahun sampai pensiun.

8. Penurunan dan pelepasan, usia pada tahap ini terjadi mulai 40 tahun sampai pensiun. Individu – individu memulai tahap ini pada usia yang berbeda – beda.
9. Pensiun, transisi ini juga membutuhkan penyesuaian yang besar pada sebagian besar orang. Mereka memasuki pensiun dengan sedikit atau tidak ada persiapan sama sekali untuk perubahan besar yang terjadi.

c. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2009 : 209) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. **Kebutuhan karir**
Membantu para pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan – kebutuhan karir internal mereka sendiri.
2. **Pelatihan**
Meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai dalam bidang operasional.
3. **Perlakuan yang adil dalam berkarir**
Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada pegawainya untuk mengembangkan dirinya.

2.1.6 Kinerja

Kinerja adalah hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu 2010 : 121). Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang di maksud adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor – faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan faktor ektern.

Faktor intern yang memmpengaruhi kinerja pegawai terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karekteristik kelompok kerja. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai - nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

A. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai / karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Laurensius, 2006 : 16). Untuk lebih jelasnya, akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja.

Menurut Mangkunegara (2000 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Prawiro Suntoro dalam Tika (2006 : 121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Pamungkas dalam Tjandra (2005 : 38) kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Sedharmayanti (2003 : 147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi. Simanjuntak,PJ. (2005 : 1) dalam bukunya Manajemen Dan Evaluasi Kinerja memberikan gambaran bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya.

Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

B. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode waktu tertentu sesuai dengan standart yang telah di tentukan dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai bukan pekerjaan mudah yang dapat dikerjakan secara kilat, tetapi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Kinerja individu pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2006 : 9) Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu(lazimnya perjam).

2. Cardoso dalam Mangkunegara (2006 : 9) Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas
3. Mangkunegara (2006 : 9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dapat di pahami bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2000 : 67).

D. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2002 : 56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

4. Kreativitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan

Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7. Tanggung Jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Beberapa hal yang mungkin mempengaruhi tingkat kinerja pegawai suatu organisasi diantaranya adalah budaya organisasi dan beban kerja pegawai yang bersangkutan. Kinerja pegawai merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali apakah penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil
1	Mardhatilah (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kereta API Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatra Barat.	regresi linier berganda	untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan faktor budaya organisasi dan pengembangan karir yang berkelanjutan untuk memaksimalkan serta menjaga kestabilan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.
2.	Muris (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap	regresi linier sederhana	bahwa variabel budaya organisasi (X) tidak berpengaruh

		Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta		secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Sedangkan konstantanya 28,581 yang artinya jika variabel budaya organisasi meningkat satu point maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 28,581 point.
3	Rahmisyari (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.PG Gorontalo		budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui pengembangan karyawan dengan nilai koefisien 0.774. Pengembangan karyawan berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja dengan nilai 0,250. 25.
4	Sugeng (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Jakarta	Survey	budaya organisasi memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan pengembangan karir , sehingga upaya perbaikan kinerja perlu lebih memprioritaskan perbaikan budaya organisasi .
5	Halim & Basri (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Makassar.	analisis korelasi	budaya organisasi berdasarkan tingkatannya memiliki pengaruh yang positif dan baik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Makassar.

6	Permatasari (2002)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Telkom Malang	analisis regresi berganda	kinerja karyawan akan naik, bila perencanaan karir dan manajemen karir karyawan meningkat.
7	Nugraha (2010)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaris Daerah Kabupaten Dairi	Responden	budaya organisasi pada Sekretaris Daerah Kabupaten Dairi berada pada kategori yang sangat tinggi. Sedangkan kinerja pegawai pada Sekretaris Daerah Kabupaten Dairi pun pada kategori tinggi, hal ini berdasarkan presentase jawaban responden.
8	Tanuwibawa dan Sutanto (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tirta Sarana Sukses	koefisien korelasi	hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan signifikan < 0,05.
9	Winanti (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja	regresi linier sederhana	semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja

		Karyawan Pada PT. ATRI DISTRIBUTION		pegawai dengan t- hitung > t-tabel variabel budaya organisasi sebesar 5,148 > 2,005 dengan nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,005$) maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 .
10	Faza (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Publishing di PT. Grafindo Media	regresi linier sederhana dan koefisien determinasi	pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 56,5% atau dapat dikatakan pula, bahwa varians yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y) 56,5% ditentukan oleh varians yang terjadi pada Pengembangan Karir (X). Sisanya, sebesar 43,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang

				diluar penelitian yang tidak teridentifikasi seperti motivasi, gaji, penilaian dan evaluasi
--	--	--	--	---

Pengaruh Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda, dsb.) yang berkuasa atau berkuatan (ghaib).

1. Pengaruh menurut Suharsimi Arikunto Adalah suatu hubungan antara keadaan pertama dan keadaan yang kedua terdapat hubungan sebab akibat. Keadaan pertama di perkirakan menjadi penyebab yang kedua. Keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan kedua. Dalam buku metodologi penelitian karya Suharsimi Arikunto pengaruh menunjuk pada korelasi atau hubungan sebab akibat yakni suatu keadaan menjadi sebab bagi keadaan yang lain (menjadi akibat).
2. Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya yang dapat mengubah suatu kebiasaan menjadi kebiasaan yang lain.

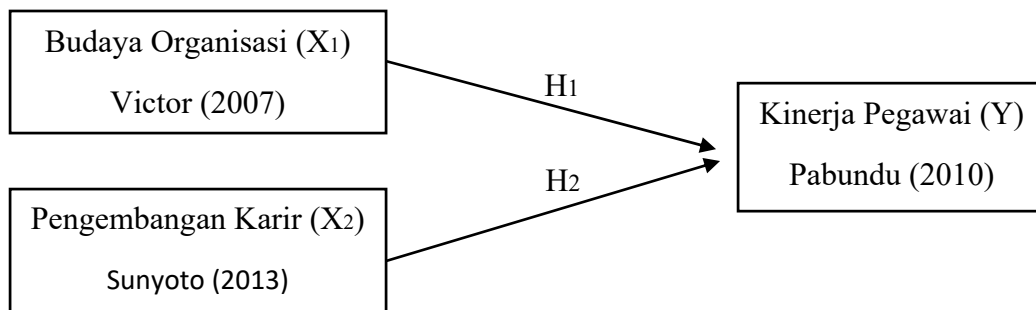
2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir, merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting. (Uma Sekaran dalam Sugiono 2010)

Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini menggunakan dua Variabel independent dan satu variable dependent. Dimana variable independent di gambarkan dengan simbol X adalah Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir, sedangkan variable dependent di gambarkan dengan simbol Y adalah Kinerja Pegawai. Hubungan antara variable ini dapat di gambarkan dalam alur sederhana pada gambar 2.1:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah, 2020

Tujuan dalam penelitian ini adalah memperoleh informasi dan kajian data tentang pengaruh dan hubungan budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Memperoleh informasi sejauh mana dan seberapa besar budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Memperoleh hasil analisis antara pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Dalam menjawab hipotesa metode yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif yang kemudian dilakukan analisa data untuk melihat tingkat korelasi dan determinasi. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 22. Dengan menggunakan uji hipotesis, uji normalitas, uji regresi dan uji T. Dengan uji alat atau kuesioner, menggunakan validitas dan reliabilitas.

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan tujuan penelitian dan masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja

Pegawai rawat inap terpadu gedung A Lt 3 khusus RSCM Jakarta.

H2 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja

Pegawai rawat inap terpadu gedung A Lt 3 khusus RSCM Jakarta.

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat Rawat Inap Terpadu Gedung A Lt.3 Khusus pada Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta yang berlokasi di jalan Diponegoro No.71 Jakarta. Lokasi tersebut dipilih karena memiliki semua aspek pendukung agar penelitian dapat berjalan dengan baik.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama tiga bulan terhitung sejak bulan April 2020 sampai dengan bulan Juni 2020, dengan alokasi sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Jadwal penelitian

NO	Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan 2020											
		April				Mai				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Anlisis Data												

5	Penyusunan Laporan												
---	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.2 Disain Penelitian

Dalam Pedoman Operasional Penulisan Skripsi disebutkan bahwa “Desain penelitian ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan dan bagaimana prosedur penelitian tersebut dilakukan.” Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, bila di lihat dari tingkat kealamiahannya (*setting*) ada tiga metode penelitian yaitu penelitian eksperimen, survey dan naturalistik (kualitatif). Sugiyono (2010:4) Penelitian eksperimen di lakukan di laboratorium sedangkan penelitian naturalistik di lakukan pada kondisi yang alamiah.

Dalam penelitian eksperimen ada perlakuan (*treatmen*) sedangkan dalam penelitian naturalistik tidak ada perlakuan. Dengan demikian, metode eksperimen dapat di artikan sebagai metode yang di gunakan untuk mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi yang terkendalikan.

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif, metode deskriptif verifikatif adalah suatu metode yang di gunakan untuk memperoleh data dan mengumpulkan data kemudian di analisis dan di paparkan secara kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2014:35) metode deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Metode ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan

- keterangan mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu untuk menjelaskan atau menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Sugiyono (2014:55)

Tipe penelitian adalah kausal yaitu sebab akibat, jadi di sini ada variabel Independent (variabel yang mempengaruhi) yaitu budaya organisasi dan pengembangan karir yang di notasikan dengan (X), dan variabel dependent (variabel yang di pengaruhi) yaitu kinerja pegawai yang di notasikan dengan (Y). Sehingga metode yang di gunakan adalah kuesioner, yaitu penarikan sample yang di ambil dari populasi banyaknya pegawai dan staf yang bersifat terbuka dalam penelitian ini.

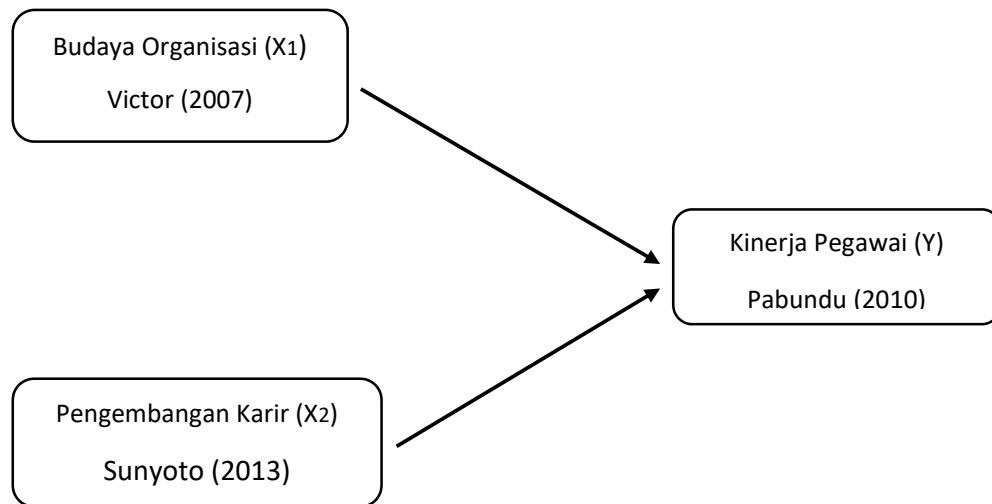
Penelitian ini di tujukan untuk meneliti semua elemen dalam penelitian, maka dari itu, dalam penelitian ini yang di teliti adalah para pegawai Rawat Inap Terpadu Gedung A Unit Aset dan Logistik RSUPN. Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta yang terdiri dari pegawai non medis. Metode pengumpulan data yang di lakukan yaitu, metode penelitian lapangan dan wawancara kemudian data - data yang di peroleh akan di analisis dengan menggunakan pendekatan statistik.

Dengan metode koefisien korelasi untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan pengembangan karir (X) dan Kinerja pegawai (Y).

Variabel yang di gunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan maka desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1

Disain Penelitian



Sumber: Sugiyono (2014:55)

3.3 Operasionalisasi Variabel

1. Budaya organisasi adalah dimana adanya 5 nilai Budaya di RSCM yaitu :

Nilai, Makna Nilai dan Perilaku Utama RSCM

No	Nilai	Makna Nilai	Perilaku Utama
1	Integritas	Keselarasan antara perkataan dan perbuatan sesuai etika,moral, dan kemanusiaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Beriman dan Bertakwa • Jujur dan Konsisten • Memegang teguh etika.
2	Profesionalisme	Kompeten dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompeten dan belajar berkelanjutan

			<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab dan berdedikasi • Disiplin dan taat pada aturan.
3	Kepedulian	Melayani dengan empati, tulus dan peduli	<ul style="list-style-type: none"> • Peduli dan empati • Cepat tanggap • Saling menghargai
4	Kolaborasi	Bekerja sama secara terpadu dalam kesetaraan untuk mencapai tujuan bersama.	<ul style="list-style-type: none"> • Proaktif bekerja sama • Saling menolong dan bersinergi • Integrasi dalam kesetaraan.
5	Keunggulan	Menghasilkan yang terbaik secara kreatif, inovatif, dan berkelanjutan.	<ul style="list-style-type: none"> • Berorientasi pada standar tertinggi • Inovatif, kreatif, dan mutakhir • Terbuka terhadap perubahan dan berwawasan kedepan.

Dimana dari ke 5 budaya ini dapat berpengaruh bagi pegawai Rawat Inap Terpadu Gedung A Lt 3 Khusus pada RSCM Jakarta. Indikator Budaya Organisasi menurut Robbins & Coulter dalam Ardana (2009) seperti berikut :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
- 2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi orang
- 5) Orientasi tim
- 6) Keagresifan

7) Kemantapan/stabilitas

2. Pengembangan Karir Pegawai Rawat Inap Terpadu Gedung A Lt.3 Khusus Pada RSCM Jakarta adalah dimana para pegawai dapat menjenjang karir apa bila dimana salah satu difinisi ada posisi yang kosong maka difinisi tersebut akan mencari pengganti sesuai dengan kriteria yang di butuhkan,dan memiliki syarat tertentu yaitu :

- 1) Sudah lamanya bekerja lebih dari 5 tahun.
- 2) Selalu mengikuti pelatihan dan pendidikan yang di adakan RSCM
- 3) Memiliki peningkatan ujian kompetensi.

Indikator Pengembangan Karir menurut Menurut Hasibuan (2012:31) adalah :

- 1) Pendidikan
- 2) Pelatihan
- 3) Mutasi
- 4) Promosi jabatan
- 5) Masa kerja

3. Kinerja Pegawai Rawat Inap Terpadu Gedung A Lt.3 Khusus Pada RSCM Jakarta adalah dimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir di RSCM . Terhadap Kinerja Pegawai sangat dibutuhkan karna dalam penilaian kinerja berhubungan dengan sikap social, terwujudnya budaya menolong, Berkinerja dan terwujudnya staf yang memiliki kompetensi komprehensif dan kinerja yang unggul dengan pendekatan integrative dan interdisipliner. Indikator Kinerja Pegawai menurut Robbins (2006:260) adalah :

- 1) Kualitas

- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Definisi operasional yang di gunakan dalam penelitian ini di urai menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Budaya organisasi, merupakan metode atau cara organisasi untuk menciptakan pegawai – pegawai yang handal dan terampil agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara baik dan benar demi untuk tercapainya tujuan organisasi.
2. Pengembangan Karir, merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan orang yang mengelola karirnya, karena karir tersusun dari pergantian antara individu dan organisasi.
3. Kinerja Pegawai, merupakan perbandingan prestasi kerja pegawai dengan standar kerja yang telah di tetapkan oleh organisasi atau perusahaan dan untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individu.

Untuk mempermudah dalam penyajian dan pengolahan data, maka variable bebas dan terikat tersebut di buat dalam bentuk koesioner dengan kisi – kisi yang telah di tentukan sebelumnya, dengan indikator – indicator sebagai berikut seperti pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Difinisi	Indikator	Skala Ukur Data Interval Skor
Budaya Organisasi (X ₁)	Menurut Victor dalam Tunggal (2007 : 2) berpendapat bahwa, budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Involvement (Tingkat Partisipasi) 2. Consistency (keepakatan) 3. Adaptability (merespon perubahan) 4. Mission (Tujuan) 	1-5
Pengembangan Karir (X ₂)	menurut Komang A.dkk,(dalam Sunyoto 2013:183) , peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan Pelatihan 2. Promosi 3. Rotasi 4. Mutasi 	1-5

	dengan jalur atau jenjang organisasi		
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Pabundu, (2010:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap 	1-5

Sumber : Data di olah (2020)

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. (Sugiyono 2010:80) Yang di maksud dengan populasi adalah merupakan suatu subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat - syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Maka, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai staf Rawat Inap Terpadu Gedung A Lt.3 Khusus RSCM Jakarta sebanyak 53 orang yang terdiri dari pegawai medis dan non medis.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan teknik populasi atau sensus. Populasi atau sensus merupakan suatu cara metode pengumpulan data yang sifatnya menyeluruh atau seluruh populasi yang akan diteliti. (Firdaus 2012:33)

3.4.3 Metode Sampling

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode populasi atau sensus. Populasi atau sensus merupakan suatu cara metode pengumpulan data yang sifatnya menyeluruh atau seluruh populasi yang akan diteliti. Menurut Suharsimi (dalam Firdaus 2012:33) “apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus.

”Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 53 orang pegawai, maka layak diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dengan jumlah tertentu. Sehingga sampel penelitian ini, adalah seluruh pegawai Rawat Inap Terpadu Gedung A Lt.3 Khusus RSCM Jakarta yang terdiri dari pegawai medis dan non medis.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

Metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono,2014:137).

Data primer ini berupa persepsi pegawai mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Rawat Inap Terpadu GedungA Lt. 3 (Tiga) Khusus RSCM Jakarta. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dan memberikan kuesioner kepada para responden sebagai alat untuk memperoleh data yang akurat.

Pada penelitian ini data primer di peroleh dengan cara membagikan koesiner. Koesiner adalah instrumen yang di gunakan dalam pengumpulan data dengan cara menyusun format pernyataan yang telah di desain sedemikian rupa untuk memudahkan analisis sesuai tujuan penelitian. (rangkuti, p. 83) Jenis pernyataan dalam kuesiner terdiri atas dua jenis :

1. *Closed Ended Questions.*

Merupakan bentuk pernyataan yang jawabannya telah di batasi oleh peneliti, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang telah di sediakan (suprpto,2000, p. 24).

2. *Scaled Response Questions.*

Dalam penelitian ini, skala yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala nominal dan *skala Likert*. Skala nominal merupakan skala yang di gunakan sekedar untuk memberi label atau nama kategori. Kategori satu dengan yang lain saling tidak bersinggungan, dan kategori yang satu dapat merupakan lawan dari kategori yang lain. Dan skala ini biasanya di gunakan untuk mengisi data pribadi responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Skala Likert yaitu responden menunjukkan tingkat kesetujuannya atau ketidak setujuannya terhadap serangkaian pertanyaan yang di ajukan. Skala ini termasuk kategori skala interval, karena jarak yang sama di antara kategori atau titik – titik terdekatnya. Dalam *skala Likert* tersebut, persepsi responden di nilai dengan angka seperti Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Ragu – Ragu (RR) = 3, Setuju (S) = 4 dan Sangat Setuju (SS) =5.

Menurut Sugiyono (2013:134), “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen dengan menggunakan angket atau kuesioner dengan pemberian skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel : 3.3
Skor Interpretasi Penilaian

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS), di beri nilai	1
2	Tidak Setuju (TS), di beri nilai	2
3	Ragu – ragu (RR), di beri nilai	3
4	Setuju (S), di beri nilai	4
5	Sangat Setuju (SS), di beri nilai	5

Sumber :sugiyono (2010:94)

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan untuk memperoleh data yang di perlukan adalah melalui riset lapangan (field research), di lakukan dengan penelitian secara langsung pada orang yang di butuhkan sebagai respondent penelitian ini. Caranya yaitu dengan membagikan koesioner yang berisi pernyataan – pernyataan yang di sampaikan secara tertulis pada responden.

3.6. Insrtumentasi Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2010:203) instrumen penelitian adalah “alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. Dari pengertian instrumen tersebut dapat diketahui bahwa instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat.

Secara teoritis variabel dapat di definisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variansi antara satu orang dengan yang lainnya atau satu objek dengan objek lainnya. Variabel penelitian merupakan abstraksi (fenomena – fenomena kehidupan nyata yang di amati seperti sifat atau nilai untuk memberikan gambaran – gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena sosial, yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.

Variable – variable yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (independent variable) yaitu budaya organisasi dan pengembangan karir yang ditandai dengan (X) variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependent (Sugiyono, 2012, p. 4). Variable independent dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan pengembangan karir.
2. Variable terikat (dependent variable) yaitu kinerja pegawai yang di tandai dengan (Y) variable terikat adalah variabel yang di pengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variable independent.(sugiyono, 2012, p. 4) variable dependent dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan, yang sudah ditulis dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar foto, dan sebagainya. Data tersebut banyak sekali, setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah maka langkah berikutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan membuat abstraksi.

Setelah pengumpulan data dari lapangan selesai dilakukan maka tahap berikutnya adalah tahap analisis. tahap ini merupakan tahap yang sangat penting dan menentukan. Pada tahap inilah data diolah sedemikian rupa sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang di ajukan dalam penelitian.

Adapun metode analisis yang di gunakan adalah analisis kuantitatif, analisis data kuantitatif bertujuan mengembangkan dan menggunakan model – model statistik, teori – teori yang berhubungan dengan variabel – variabel yang ada, maka data dalam penelitian ini di klasifikasikan dalam kategori – kategori tertentu dalam bentuk tabel – tabel data. Penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows* untuk mempermudah dalam menganalisis data. Adapun alat – alat untuk menganalisis data, antara lain :

3.7.1.1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner di katakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini, di gunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan validitas yang di ukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas, dapat di lakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* (atau *r pearson*) dengan taraf signifikan 5%. Ketentuannya, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel yang di uji di nyatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variable tersebut tidak valid.

Uji validitas di lakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5% dari *degre of fridom* (dt) = $n - 2$, dalam hal ini N = adalah jumlah sampel. Jika, $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan indicator tersebut di nyatakan valid. Demikian sebaliknya, bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan atau indicator tersebut di nyatakan tidak valid.

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas 3 instrumen (Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir serta Kinerja Pegawai) dilakukan dengan cara, langkah pertama setelah dilakukan uji coba dan ditemukan validitasnya, item-item yang valid dikumpulkan dan item yang tidak valid dibuang. Langkah ke dua, item-item yang valid dibelah menjadi dua secara acak dilakukan penskoran tiap item masing-masing kelompok sehingga ditemukan skor total tiap belahan. Langkah ke tiga, dilakukan korelasi antara jumlah skor belahan awal dan belahan akhir. Reliabilitas instrument penelitian ke tiga variabel dicari dengan rumus *pearson product moment* dalam program SPSS. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6 jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka butir-butir pertanyaan / pernyataan pada masing-masing variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

3.7.1.3. Analisa Regresi Linear berganda

Data primer diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada responden, dan pengolahan data dengan model regresi berganda. Sedangkan pengolahan data dikerjakan dengan aplikasi program SPSS. Analisis data menggunakan teknik statistik regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Budaya Organisasi

b₂ = Koefisiensi Pengembangan Karir

X₁ = Variabel Budaya Organisasi

X₂ = Variabel Pengembangan Karir

Y = Variabel Kinerja Pegawai

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah variable bebas dan variable terikat mempunyai korelasi yang signifikan, selayaknya hipotesis harus di uji. Untuk bisa di uji, data yang di dapat harus di angkakan, dan di perlukan instumen yang memiliki skala pengukuran yaitu instrument budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. (Sugiyono 2011: 375)

3.7.2.1. Uji Hipotesis (Uji F)

Pengujian ini di maksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama – sama variable bebas dengan variable terikat. Uji F di lakukan secara bersama – sama untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir (X) sebagai variable bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variable terikat. Pengambilan keputusannya dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{table}.

3.7.2.2. Uji Hipotesis dengan Signifikansi T-tes

Uji signifikansi pengaruh parsial (Uji t) di gunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independent (X) dan variabel dependent (Y) apakah variabel X (budaya organisasi dan pengembangan karir) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai), di lakukan dengan uji hipotesis atau koefisien korelasi yaitu dengan membandingkan besarnya nilai t-hitung dengan t-tabel pada level confident 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan rincian sebagai berikut :

Ho : berarti tidak ada pengaruh secara individual antara faktor – faktor yang di teliti terhadap variable terikat

Ha : berarti ada pengaruh secara individual antara faktor – faktor yang di teliti terhadap variable terikat.

Ketentuannya, pengujian signifikansi koefisien regresi hasil analisis dengan uji t di nyatakan dengan :

1. Apabila nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig } t < \alpha (0,05)$ maka Ha di terima. Artinya antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) terdapat korelasi yang signifikan.
2. Apabila nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig } t < \alpha (0,05)$ maka Ho di terima. Artinya antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) tidak terdapat korelasi yang signifikan.

Hipotesis statistika dapat di jelaskan kedalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

H0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (budaya organisasi dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H_a = terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (budaya organisasi dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Apabila nilai thitung $>$ ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum URIT Gedung A RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta.

Gedung A adalah wujud komitmen peningkatan mutu Pelayanan Rawat Inap RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo dengan pelayanan terstandarisasi bertaraf Internasional. Sesuai namanya Pelayanan Rawat Inap Terpadu ini adalah Integrasi 9 Departemen di RSCM, terdiri Kandungan dan Kebidanan, Bedah, Bedah Syaraf, THT, Penyakit dalam, Anestesi, Mata, Kulit dan Kelamin, Geriatri. Didukung Peralatan dan Fasilitas Modern Rawat Inap Terpadu, sesuai dengan konsepnya, seluruh kebutuhan pasien diupayakan semaksimal mungkin dilayani dalam satu atap. Konsep pelayanan ini sangat menolong pasien, karena pasien tidak perlu bersusah payah ditransfer dari unit satu ke unit lainnya untuk memperoleh fasilitas pelayanan. Gedung A merupakan salah satu Unit Rawat Inap Terpadu di RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo yang diresmikan pada tgl 08 mei 2008 oleh presiden RI Ke 6 Bapak Susilo Bambang yudhoyono . Gedung A terdiri dari 8 lantai dan 1 Basement dengan kapasitas gedung A saat ini 702 bed dan terdiri dari 169 kamar rawat, menempati bangunan seluas 26000 M2 pangsa pasar terbesar untuk layanan rawat inap terpadu Gedung A adalah pasien Jaminan (Governance insurance) seperti BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan).

Bisnis proses pelayanan gedung A terdiri dari bisnis proses inti pelayanan pasien mulai pasien masuk melalui unit admisi,. Perawatan medis dan keperawatan pasien serta Financial safety. Proses pelayanan keperawat ini tidak terlepas dari proses pendidikan baik peserta didik kedokteran keperawatan, maupun non kesehatan.

Dalam melakukan proses pelayanan inti, Gedung A juga membutuhkan dukungan dari unit penunjang proses pelayanan baik unit penunjang internal maupun penunjang eksternal. Adapun unit internal antara lain sebagai berikut : teknik dan pemeliharaan, asset dan logistik, penata rekening, penjamin, rekam medik, pelayanan gizi, fatmasi, laboratorium, informasi teknologi(IT), diklat, sumber daya manusia dengan fungsi kontrol proses manajemen mutu oleh top manajemen.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, berdasarkan struktur organisasi URIT Gedung A terdiri dari :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Sedangkan unit eksternal berperan sebagai penunjang proses diantara korporat dan departemen medik juga sangat penting dalam proses pelayanan unit Rawat Inap terpadu Gedung A RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo dapat memberikan pelayanan terbaiknya untuk semu jenis pelanggan baik eksternal maupu internal dalam usahanya menuju peningkatan citra pelayana RSCM yang akan menjadi dari bagian dari pelayanan kesehatan yang berstandar internasional, Gedung A bertekat untuk fokus pada kebutuhan pelanggan dari patient safety sebagai bentuk dari tindak lanjut . Continuous Quality Improvement rumah sakit.

URIT Gedung A RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo dalam program pelayanannya mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

Visi :

" Menciptakan Pengalaman Istimewa untuk Semua melalui Academic Health System ". (Creating An Infinite Experience for All through Academic Health System)

Misi :

1. Memberikan pelayanan kesehatan paripurna dan bermutu serta terjangkau oleh semua lapisan masyarakat.
2. Menyelenggarakan pendidikan yang menghasilkan lulusan unggul, berbasis riset dalam rumah sakit bertaraf internasional.
3. Melaksanakan penelitian kedokteran dan penelitian pendidikan kedokteran bertaraf internasional, lintas disiplin untuk mengatasi dan mengantisipasi masalah kesehatan di masa depan.
4. Berperan aktif membantu pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam bidang pelayanan kesehatan, pendidikan dan penelitian kesehatan.
5. Menyelenggarakan tata kelola organisasi yang terintegrasi, efektif, efisien, dan akuntabel, sehingga terwujud pertumbuhan finansial serta manajemen yang handal.

4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 53 orang yang terdiri dari pegawai medis dan non medis URIT Gedung A RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
PNS	24	45 %
NPS	29	55 %

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah NPS atau 55% dari 53 total jumlah responden. Dari tabel Karakteristik Status Pegawai diperoleh perbandingan gambar sebagai berikut :

Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Hasil perhitungan data penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

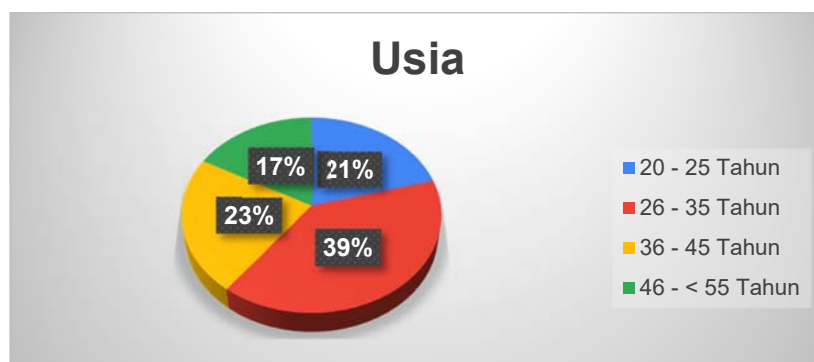
Tabel 4.2
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
Usia 20 – 25 tahun	11	21%
Usia 26 – 35 tahun	21	39%
Usia 36 – 45 tahun	12	23%
Usia 46 – <55 tahun	9	17%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berusia antara usia 26 – 35 tahun atau 39% dari 53 total jumlah responden. Dari tabel Karakteristik usia diperoleh perbandingan gambar sebagai berikut :

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Hasil perhitungan data penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

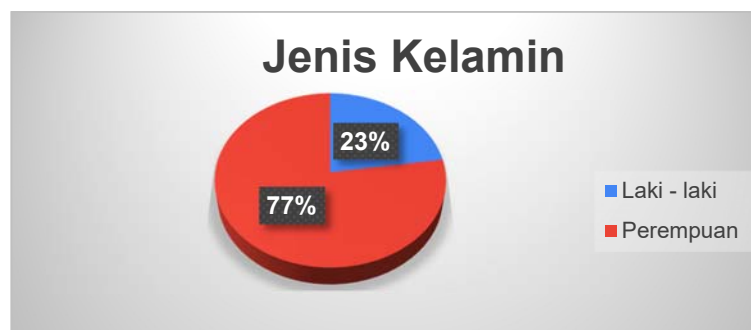
Tabel 4.3
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
Laki – Laki	12	23%
Perempuan	41	77%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata – rata jenis kelamin pegawai di URIT Gedung A untuk laki – laki yaitu sejumlah 12 orang atau bila dipresentasikan sebanyak 23% dari jumlah 53 pegawai dan jenis kelamin perempuan adalah 41 orang orang atau bila dipresentasikan sebanyak 77% . Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Hasil perhitungan data penelitian berdasarkan karakteristik pendidikan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
SLTA	21	40%
Diploma	23	43%
Sarjana	9	17%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat jelas bahwa yang pendidikan SLTA terdiri dari 21 orang atau 40% , yang berpendidikan Diploma terdiri dari 23 orang atau 43% dan yang berpendidikan Sarjana terdiri dari 9 orang atau 17% , dari 53 jumlah responden. Hasil dari presentasi tersebut dapat dilihat dalam gambar berikut :

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Hasil perhitungan data penelitian berdasarkan karakteristik masa kerja responden adalah sebagai berikut :

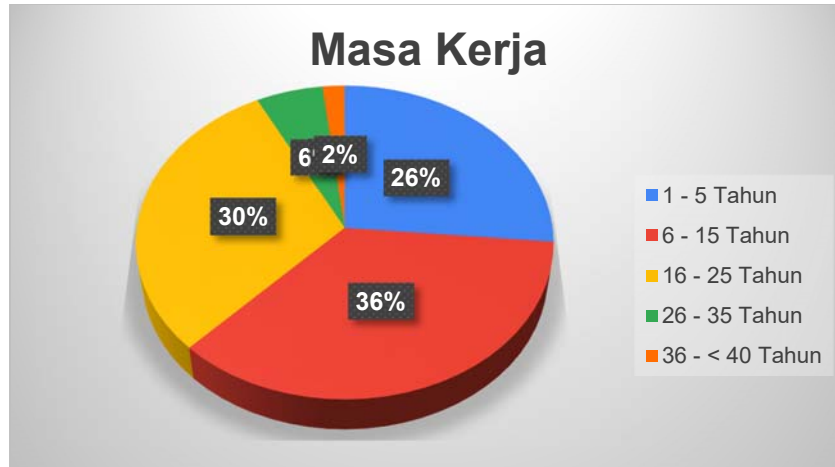
Tabel 4.5
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
1 – 5 tahun	14	26%
6 -15 tahun	19	36%
16 – 25 tahun	16	30%
26 – 35 tahun	3	6%
36 - < 40 tahun	1	2%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masa kerja responden dirumah sakit dalam rentang 1 – 5 tahun adalah 14 orang atau 26%, masa kerja rentang 6 – 15 tahun adalah 19 orang atau 36%, masa kerja rentang 16 – 25 tahun adalah 16 orang atau 30%, masa kerja rentang 26 – 35 tahun adalah 3 orang atau 6%, dan masa kerja rentang 36 - < 40 tahun adalah 1 orang atau 2 % dari 53 responden. Gambar yang diperoleh dari presentasi karakteristik responden Menurut masa kerja adalah sebagai berikut :

Gambar 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Hasil perhitungan data penelitian berdasarkan karakteristik Jenis Pekerjaan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
Perawat	26	49 %
Pekarya	7	13 %
Administrasi Umum	13	25 %
Yang Lain	7	13 %

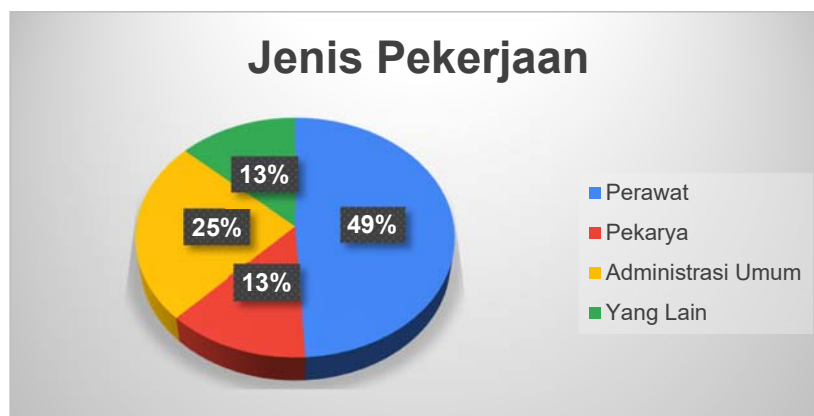
Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Jenis Pekerjaan responden dirumah sakit adalah perawat terdiri dari 26 orang atau 49%, pekarya terdiri dari 7 orang atau 13%, administrasi umum 13 orang atau 25%, dan yang lain terdiri

dari 7 orang atau 13%, dari 53 responden. Gambar yang diperoleh dari presentasi karakteristik responden menurut Jenis Pekerjaan adalah sebagai berikut :

Gambar 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

4.1.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Langkah selanjutnya yang dilakukan dalam pengolahan data adalah melakukan uji instrumen atau uji alat agar dapat memperoleh instrumen yang validitas dan reliabilitas sehingga dapat digunakan. Pengujian ini dikenal dengan nama uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk pengujian alat ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 10 responden berasal dari responden intern, dan untuk pengujian selanjutnya, ke 10 (Sepuluh) data responden tersebut di masukan kembali untuk pengolahan.

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen akan dilihat dari besarnya nilai r-hitung yaitu nilai CITC (Corrected item-total correlation) pada output SPSS Versi 22. Uji validitas tersebut dilakukan dengan memperbandingkan nilai r-tabel Product Moment pada $df\ 10\ (n-2 = 10-2) = 0,707$ pada tingkat toleransi kesalahan 5%. Kriteria pengujiannya adalah, apabila nilai r-hitung > nilai r-tabel, maka butir pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid. Namun sebaliknya, apabila pada nilai r-hitung < nilai r-tabel, maka butir pernyataan atau variabel dinyatakan tidak valid.

Lebih lengkap akan hasil uji validitas terhadap butir pernyataan pada variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini, diperlihatkan kembali pada Tabel 4.7 :

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas

No	Hasil Uji				Keterangan
	r ^{-hitung} Budaya Organisasi	r ^{-hitung} Pengembangan karier	r ^{-hitung} Kinerja Pegawai	R-Tabel	
1	.916	.899	.804	0,707	Valid
2	.903	.825	.867	0,707	Valid
3	.781	.752	.794	0,707	Valid
4	.870	.842	.791	0,707	Valid
5	.835	.723	.930	0,707	Valid
6	.923	.806	.946	0,707	Valid
7	.754	.885	.812	0,707	Valid
8	.802	.951	.899	0,707	Valid
9	.873	.851	.828	0,707	Valid
10	.853	.771	.861	0,707	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 22

Hasil pengujian validitas terhadap instrument budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja pegawai dapat di lihat pada tabel 4.7 pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi dari masing – masing pertanyaan intrumen kuesioner lebih besar dari r tabel $> 0,707$ sehingga dapat di simpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan pada kuesioner adalah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dinyatakan valid, maka selanjutnya instrumen yang ada dilakukan pengujian tahap kedua, yaitu pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas terhadap kuisisioner penelitian dimaksudkan guna mengetahui apakah, kuisisioner yang digunakan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel.

Pengujian reliabilitas terhadap variabel-variabel yang diteliti, berdasarkan output SPSS, yaitu dengan membandingkan nilai pada kolom chronbach alpha dengan tabel product moment, maka hasilnya dapat diperlihatkan pada Tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Nilai r		Hasil Uji
		r-Alpha	r-tabel df 8 ; (n-2 = 10-2)	
1	Budaya Organisasi	0,966	0,707	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,959	0,707	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0,967	0,707	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 22

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen penilaian pada masing – masing dimensi variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja pegawai dapat di simpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan dalam instrumen tersebut reliabel atau memiliki keterpercayaan, keandalan dan konsistensi sebagai suatu alat ukur (instrumen).

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Persyaratan pengolahan data yang harus dilalui pada tahapan selanjutnya adalah pengujian normalitas. Dalam uji ini akan dilihat apakah data berasal dari responden yang berdistribusi normal atau tidak.

Hasil pengolahan untuk pengujian normalitas ini secara mendalam terurai pada Tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Pengembangan Karir	Kinerja Pegawai
N		53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	399.62	395.28	397.36
	Std. Deviation	39.221	34.951	30.706
Most Extreme Differences	Absolute	.213	.214	.220
	Positive	.213	.127	.220
	Negative	-.145	-.214	-.210
Test Statistic		.213	.214	.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 22

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Teknik pengujian ini adalah membandingkan besarnya nilai K-S hitung, terhadap nilai K-S tabel. Syarat pengujiannya adalah : (a) Jika nilai K-S hitung $>$ nilai K-S tabel, maka data dinyatakan berdistribusi normal; dan (b) Jika nilai K-S hitung $<$ nilai K-S tabel, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

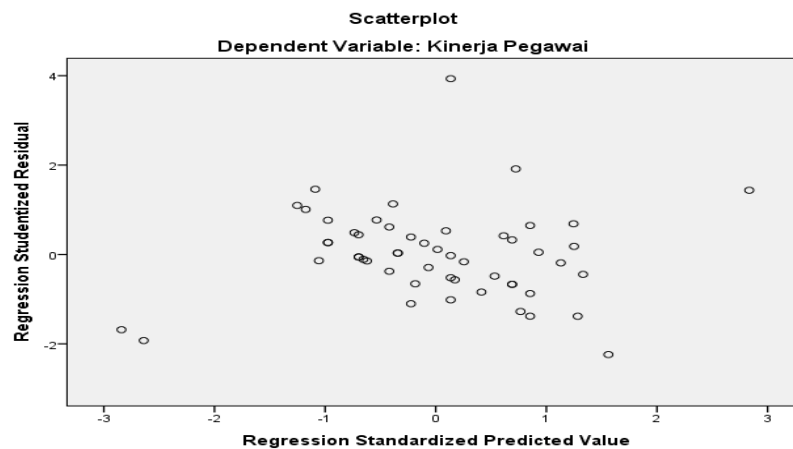
Hasil perhitungan pada Tabel 4.8 dan nilai K-S-tabel sebesar 0,190, maka hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut : Variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai K-S-hitung yaitu 0,213 $>$ 0,190, Pengembangan Karir diperoleh nilai K-S-hitung yaitu 0,214 $>$ 0,190 dan variabel kinerja pegawai, diperoleh nilai KS-hitung yaitu 0,220 $>$ 0,190 maka data variabel ini dinyatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan kriteria pengujian dan hasil perhitungan tersebut dapatlah diketahui bahwa data yang diperoleh dari jawaban responden, yang kemudian digunakan dalam analisis regresi ini adalah data atau sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini diketahui, karena seluruh nilai K-S-hitung dari variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir yang dijadikan sampel memiliki nilai yang lebih besar dari nilai K-S tabel yaitu sebesar 0,190.

b. Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidak samaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dari hasil pengujian Heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tampilan grafik Scatterplot, menunjukkan bahwa persebaran antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya tidak membentuk suatu pola yang pasti, atau terjadi persebaran yang tidak menggerombol membentuk suatu pola yang teratur. Adapun hasil pengujian Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 4.8



Sumber : Hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinieritas

Langkah berikutnya adalah uji multikolinieritas, yaitu suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel independent saling berkorelasi tinggi. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan variance inflation factor (VIP). Seperti terlihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		Keterangan
	Collinearity Statistics		
	VIF	<10	
(Constant)			Tidak terjadi multikolinieritas
1 Budaya Organisasi	1.032	10	
Pengembangan Karir	1.032	10	

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil pengolahan SPSS 22

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa semua variabelnya yaitu budaya organisasi dan pengembangan karir memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, sehingga semua variabel bebas dari masalah multikolinieritas.

4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat pada subjek penelitian pegawai rawat inap terpadu gedung A RSCM Jakarta.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \text{Variabel } a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Terikat (Dependent)

X = Variabel Bebas (Independent)

a = Nilai konstanta

b= Nilai Koefisien Regresi

e = Error (Epsilon)

Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini diambil dari tabel yang dapat dilihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.584	47.549		.643	.523
1 Budaya Organisasi	.279	.073	.356	3.800	.000
Pengembangan Karir	.646	.082	.736	7.854	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil pengolahan SPSS 22

Dari tabel 4.11 diperoleh nilai oarameter konstanta dan nilai parameter penduga untuk melengkapi model regresi yang sudah dirumuskan sebelumnya.

Persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 30.584 + 0,279 X_1 + 0,646 X_2$$

Model persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta 30.584 memberikan arti bahwa jika budaya organisasi dan pengembangan karir (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pelayanan (Y) nilainya 30.584.
- b. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,279 memberikan arti bahwa variabel bebas (*independen variabel*) lain nilainya tetap dan budaya organisasi akan mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan 0,279 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, semakin meningkat budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,646 memberikan arti bahwa variabel bebas (*independen variabel*) lain nilainya tetap dan pengembangan karir akan mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan positif antara pengembangan karir dan kinerja pegawai, semakin meningkat pengembangan karir maka semakin meningkat kinerja pegawai.

4.1.6. Pengujian Koefisien Determinasi (R Square)

Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi yang menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kekuatan pengaruh dapat dilihat pula pada kolom R *Square*, yang berarti eratnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Hasil perhitungan tersebut ditunjukkan Tabel 4.12

Tabel 4.12
Koefisiensi Kolerasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.558	20.411

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : hasil pengolahan SPSS 22

Dari tabel 4.12 dapat di lihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,575, jadi dapat di simpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang cukup kuat secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 57,5% sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja. Suatu hasil pengujian hipotesis adalah suatu kriteria yang bisa menyebutkan satu persatu hasil dari sampel yang bisa menentukan diterima atau ditolakny suatu hipotesa. Hipotesis yang akan di uji pada umumnya disebut nol hypothesis dengan simbol H_0 . Pengujian hipotesis untuk menguji adanya kebenaran pengaruh antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan dasar uji dua arah dengan asumsi bahwa taraf nyata adalah 5%.

Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui pengujian koefisien determinasi (R square), uji signifikansi simultan (Uji Statistik F), dan uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik t). Seperti diketahui, pengujian hipotesis atas koefisien regresi variabel bebas, yaitu apakah terdapat korelasi variabel bebas (Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai), yaitu dengan melakukan pengujian tingkat signifikansi dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel.

a. Pengujian secara Overall (F Hitung)

Uji statistik dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependent. Uji statistik F ini merupakan pengujian yang diperlukan dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil uji ini pada output SPSS22 dapat dilihat pada tabel ANOVA seperti yang ditampilkan pada tabel 4.13

Tabel 4.13

ANOVA^a F_{hitung}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28200.268	2	14100.134	33.846	.000 ^b
	Residual	20829.921	50	416.598		
	Total	49030.189	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

Sumber : hasil pengolahan SPSS 22

* Hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara statistik antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

* Kriteria Pengujian

Ho di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $F_{hitung} > \alpha$

Ha di tolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $F_{hitung} < \alpha$

F tabel untuk jumlah sampai 53 sampel dengan 1 independent dan tingkat $\alpha = 0,05$ adalah 3,275 dari tabel 4.13 dapat di lihat nilai F hitung adalah sebesar 33,846 jauh lebih besar dari F tabel yang besarnya 3,275 maka berdasarkan kriteria pengujian di peroleh kesimpulan bahwa Ho di tolak dan Ha di terima. Jika terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama - sama antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian statistik t bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Jadi pengujian statistik t ini di gunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian ini jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t_{hitung} < \alpha$, maka ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel independent terhadap variabel dependent nilai t tabel untuk jumlah sebanyak 53 sampel dan tingkat $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2.934.

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.584	47.549		.643	.523
¹ Budaya Organisasi	.279	.073	.356	3.800	.000
Pengembangan Karir	.646	.082	.736	7.854	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : hasil pengolahan SPSS 22

Dari tabel 4.14 dapat di lihat nilai T_{hitung} variabel budaya organisasi adalah sebesar 3.800 dan nilai T_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar 7.854 jauh lebih besar dari T_{tabel} yang besarnya 2,934 maka berdasarkan kriteria pengujian di peroleh kesimpulan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima. Jika terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama - sama antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

4.2. Pembahasan

1. Melalui analisis dari hasil uji validitas, diketahui semua butir pertanyaan variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan variabel kinerja pegawai memiliki nilai r hitung (yang dilihat dari tabel item statistic angka CITC atau corrected item-total correlation) dimana nilai r hitung lebih besar dari nilai r-tabel product moment = 0,707 . Dengan demikian, maka seluruh butir pertanyaan yang diajukan valid, dan

merupakan gambaran dari variabel-variabel yang diteliti dan dapat digunakan sebagai indikator penelitian.

Hasil uji reabilitas berdasarkan instrumen yang diteliti (kuisisioner) dan berdasarkan besarnya masing-masing nilai r -hitung (r -Alpha) dari variabel penelitian diperoleh nilai yang lebih besar dari nilai r -tabel = 0,707. Menurut kriteria atau ketentuan pengujian reliabilitas tersebut, maka variabel yang diteliti atau kuisisioner yang digunakan dinyatakan reliabel. Karena variabel yang diteliti memiliki nilai r -hitung (r -Alpha) yang lebih besar dari r -tabel. maka selanjutnya variabel-variabel (instrumen) dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Budaya Organisasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. Budaya Organisasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku

(direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence)".

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kebutuhan karir, pelatihan dan perlakuan yang adil dalam karir.

Pengembangan karir merupakan proses sistematis yang dapat mengubah tingkah laku para pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi. Berdasarkan variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir pada pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta (RSCM) dikatakan baik.

Adapun hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir sebesar 0,00 ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,00 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima sehingga variabel budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif secara bersama - sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan hasil pengolahan dan analisis data, dalam penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai, (Studi Pada pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta) dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Gedung A Lt 3 khusus RSUPN DR. Cipto Mangunkusumo (RSCM) Jakarta.

Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,279 yang berarti setiap terjadi peningkatan budaya organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,279.

2. Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Gedung A Lt 3 khusus RSUPN DR. Cipto Mangunkusumo (RSCM) Jakarta.

Pengembangan Karir memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,646 yang berarti setiap terjadi peningkatan pengembangan karir maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,646.

5.2. Saran

Dari penelitian yang sampelnya adalah pegawai rawat inap terpadu gedung A Lt. 3 khusus yang bekerja di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta, dan atas dasar temuan penelitian ini, maka dari hasil penelitian ini memberikan rekomendasi sebagai saran, antara lain :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta yang telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam instansi.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSCM adalah keterampilan. Pelatihan yang diberikan pihak RSCM kepada pegawai sudah cukup baik, akan tetapi ada baiknya apabila RSCM dapat mempertahankan program-program pelatihan saat ini. Tentunya kinerja pegawai akan lebih baik apabila dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan job specification agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat bertambah dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Fitri Juana, Halim & Muhammad Basri (2016) melakukan penelitian dengan judul; *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* Sekretariat Daerah Kota Makassar.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara Laurensius, Ferry. 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Jurnal *Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta : Lembaga Manajemen FE-UI
- Kristiantoro Bambang Sugeng (2005) dengan judul analisis *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan* di PT. Jasa Raharja Jakarta
- Liqia Julia Faza (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Publishing* Jakarta : PT. Grafindo Media.
- Laurensius, Ferry, 2006, *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*, Jakarta, Lembaga Manajemen FE-UI.
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mardhatillah, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan* pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat.
- Moeldjono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

- Muhammad Muris. NIM 13240070. Dengan judul ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*** di PT Bank BNI Syariah.
- Nawawi, Hadari. 1990. ***Penelitian Bidang Sosial***. Yogyakarta : Gajah Mada Press
- Prima Nugraha S. Sinaga 2010. ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*** pada Sekretaris Daerah Kabupaten Dairi Sumatra Utara.
- Rahmisyari. (2015). Effect of Leadership Styles, Organizational Culture, and Employees Development on Performance (Studies in PT. PG. Gorontalo of Tolangohula Unit). International Journal of Business and Management Invention. (4)1. 85-91. Retrieved from International Journal of Business and Management Invention.
- Rivai, Veithzal. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik***. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedharmayanti. 2003. ***Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien***. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sobirin, Achmad. 2007. ***Budaya Organisasi***. Yogyakarta : STIM YKPN.
- Sugiyono. 2005. ***Metode Penelitian Administrasi***. Bandung : Alfabet.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. ***Manajemen dan Evaluasi Kinerja***. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.
- Sutrisno. 2002. Statistik Jilid II. Yogyakarta : YFPF – UGM.
- Tjandra, W. Riawan,dkk. 2005. ***Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik***. Yogyakarta : Pembaruan.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*** Jakarta : Bumi Aksara Tunggal, Amin.
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3***. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tunggal, Amin. 2007. ***Tanya Jawab Budaya Organisasi***. Jakarta, Penerbit Harvarindo, 2004.
- Tanuwiwobo, Jesica.C. dan Sutanto, E.M. (2014). ***Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan***. Trikonomika Vol.13 No.2 : 136-144 355-7737.

Widjaja. *Corporate Culture Konsep dan Kasus*. Jakarta : Harvarindo.

Winanti, B. Marliana. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* Tangerang : PT. Atri Distribution.

Lampiran 1.

KUESIONER

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI RAWAT INAP TERPADU GEDUNG A LT.3 KHUSUS PADA RUMAH SAKIT UMUM PUSAT NASIONAL DR. CIPTO MANGUNKUSUMO JAKARTA

Assalamu'alaikum wr wb.

Bapak/Ibu Yth,

Saya mahasiswi tingkat akhir jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta. Saya sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Rawat Inap Terpadu Gedung A Lt.3 Khusus Pada Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta”. Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Mohon kesediaan Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap. Terimakasih atas waktu dan kesediaan Bapak dan Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Wassalam

A. Identitas Responden

- Status Pegawai : PNS NPS
- Usia : 20 - 25 Tahun 26 - 35 Tahun
 36 - < 45Tahun 46 - < 55 Tahun
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Pendidikan : SLTA Diploma (D1,D2,D3)
 Sarjana (S1,S2,S3)
- Masa Bekerja : 1 - 5 Tahun 6 - 15 Tahun 16 - 25 Tahun
 26 – 35 Tahun 36 - < 40 Tahun
- Jenis Pekerjaan : Perawat Pekarya
 Administrasi Umum Yang Lain

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu silahkan untuk membaca panduan ini dan menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan tanpa tekanan.
2. Identitas dan isi jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya.
3. Berilah tanda [✓] untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan kenyataan dalam kolom yang tersedia.
4. Setiap pernyataan diwakili oleh penilain persepsi anda yang diterangkan :
1 = Sangat Tidak Setuju [STS]
2 = Tidak Setuju [TS]
3 = Ragu-Ragu [RR]
4 = Setuju [S]
5 = Sangat Setuju (SS)
5. Mohon Anda hanya memberikan satu tanda [✓] pada setiap kolom pernyataan.

6. Setiap jawaban Anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok.					
2	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.					
3	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.					
4	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
5	Apakah anda selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan					
6	Adanya dukungan dan perhatian perusahaan akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.					
7	Apakah anda terbuka terhadap perubahan dan berwawasan kedepan.					
8	Apakah anda selalu kompeten dalam melakukan pekerjaan.					
9	Apakah anda selalu mematuhi peraturan yang sudah dibuat perusahaan.					
10	Apakah anda berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh – sungguh.					

Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	ST	STS
1	Setiap karyawan berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi					
2	Apakah anda puas dengan sistem promosi yang ada di Perusahaan					
3	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya					
4	Pelatihan yang saya peroleh memampukan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir saya yang lebih tinggi					
5	Apakah pemindahan rotasi bagi anda sangat bermanfaat untuk pengembangan karir					
6	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya					
7	Setiap karyawat bisa saja suatu saat dapat di mutasi					
8	Lamanya bekerja dapat dijadikan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan posisi atau jabatan					
9	Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi					
10	Apakah kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan.					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	ST	STS
1	Apakah anda telitian dalam Melaksanakan pekerjaan					
2	Apakah anda menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah di tentukan					
3	Apakah anda selalu bersikap baik terhadap rekan kerja,pasien / pengunjung.					
4	Apakah anda bisa menyelesaikan tugas-tugas yang didapatkan tanpa masalah?					
5	Apakah anda selalu terbuka dengan pendapat orang lain.					
6	Apakah anda mampu bekerja sama dengan rekan kerja anda.					
7	Apakah anda selalu menetapkan target dalam bekerja.					
8	Apakah anda sangat disiplin dalam bekerja.					
9	Apakah anda dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan.					
10	Apakah anda berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.					

Lampiran 2.a

Data Uji Validitas Instrumen (X1)

Jawaban Kuesioner Budaya Organisasi 10 Responden

Sampel	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	total	RATA-RATA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	4,60
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3,10
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	35	3,50
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3,10
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44	4,40
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,10
7	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	36	3,60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
10	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	4,70

Lampiran 2.b

Data Uji Validitas Instrumen (X2)

Jawaban Kuesioner Pengembangan Karir 10 Responden

Sampel	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	total	rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	skor	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4,10
2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46	4,60
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	4,20
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4,20
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4,80
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,10
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3,10
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	4,20
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,10

Lampiran 2.c

Data Uji Validitas Instrumen (Y)

Jawaban Kuesioner Kinerja 10 Responden

Sampel	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	total	rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	skor	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,20
2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45	4,50
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4,10
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,90
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
9	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4,20
10	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43	4,30

34	4	3	5	5	3	4	4	5	4	3	40	4,00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3,90
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
37	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46	4,60
38	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	40	4,00
39	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	40	4,00
40	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
41	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	4,00
42	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	37	3,70
43	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	44	4,40
44	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4	40	4,00
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
46	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	38	3,80
47	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	36	3,60
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	4,20
49	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35	3,50
50	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36	3,60
51	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	36	3,60
52	3	4	4	3	3	5	3	4	3	5	37	3,70
53	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	36	3,60

Lampiran 3.b

Jawaban Kuesioner Pengembangan Karir

Sampel	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	total	rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	skor	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4,10
2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46	4,60
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	4,20
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4,20
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4,80
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,10
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3,10
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	4,20
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,10
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
12	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35	3,50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
17	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40	4,00
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
19	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44	4,40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
21	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44	4,40
22	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45	4,50
23	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	39	3,90
24	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	38	3,80
25	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	3,60
26	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35	3,50
27	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	3,60
28	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	41	4,10
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	3,80
30	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46	4,60
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
32	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3,30
33	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	42	4,20

34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	3,60
35	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40	4,00
36	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37	3,70
37	4	3	3	4	4	5	5	3	5	4	40	4,00
38	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37	3,70
39	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	36	3,60
40	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35	3,50
41	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3,70
42	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37	3,70
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
44	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	40	4,00
45	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	42	4,20
46	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	41	4,10
47	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	40	4,00
48	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	42	4,20
49	5	5	5	3	3	5	3	4	4	4	41	4,10
50	4	3	5	5	3	3	4	5	5	4	41	4,10
51	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	40	4,00
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
53	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	37	3,70

Lampiran 3.c

Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai

Sampel	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	total	rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	skor	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,20
2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45	4,50
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4,10
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,90
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
9	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4,20
10	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43	4,30
11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4,20
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3,80
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
15	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4,80
16	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43	4,30
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3,90
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
19	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44	4,40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
21	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	39	3,90
22	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	40	4,00
23	3	5	3	4	3	3	3	4	5	5	38	3,80
24	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	40	4,00
25	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	39	3,90
26	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	40	4,00
27	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	38	3,80
28	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	39	3,90
29	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	38	3,80
30	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	39	3,90
31	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	3,80
32	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	40	4,00
33	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	40	4,00

34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3,80
35	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	40	4,00
36	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	38	3,80
37	4	3	3	4	4	5	5	3	5	4	40	4,00
38	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	39	3,90
39	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	39	3,90
40	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	39	3,90
41	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3,80
42	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37	3,70
43	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,20
44	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	39	3,90
45	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	40	4,00
46	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	39	3,90
47	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	39	3,90
48	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	42	4,20
49	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	38	3,80
50	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	39	3,90
51	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	39	3,90
52	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37	3,70
53	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	39	3,90

Lampiran 4.

Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.3000	25.122	.916	.959
X1.2	34.9000	25.211	.903	.960
X1.3	35.4000	28.711	.781	.965
X1.4	35.4000	26.489	.870	.961
X1.5	35.4000	26.711	.835	.962
X1.6	35.0000	25.556	.923	.959
X1.7	34.8000	28.844	.754	.966
X1.8	35.1000	26.989	.802	.963
X1.9	35.1000	26.544	.873	.961
X1.10	35.5000	28.056	.853	.962

Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.6000	28.489	.899	.955
X2.2	36.2000	25.511	.825	.954
X2.3	36.3000	26.456	.752	.957
X2.4	36.5000	27.389	.842	.954
X2.5	36.2000	27.511	.723	.958
X2.6	36.4000	26.711	.806	.955
X2.7	36.3000	25.567	.885	.951
X2.8	36.4000	25.822	.951	.949
X2.9	36.3000	25.789	.851	.953
X2.10	36.4000	26.933	.771	.956

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36.2000	29.067	.804	.965
Y2	36.2000	28.622	.867	.963
Y3	36.3000	29.789	.794	.965
Y4	36.4000	30.711	.791	.965
Y5	36.3000	28.900	.930	.960
Y6	36.4000	29.822	.946	.961
Y7	36.1000	28.544	.812	.965
Y8	36.2000	28.400	.899	.961
Y9	36.3000	29.567	.828	.964
Y10	36.3000	29.344	.861	.963

Lampiran 5.

Uji Reliabilitas

Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.8000	.78881	10
X1.2	4.2000	.78881	10
X1.3	3.7000	.48305	10
X1.4	3.7000	.67495	10
X1.5	3.7000	.67495	10
X1.6	4.1000	.73786	10
X1.7	4.3000	.48305	10
X1.8	4.0000	.66667	10
X1.9	4.0000	.66667	10
X1.10	3.6000	.51640	10

Variabel Pengembangan Karir (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.8000	.42164	10
X2.2	4.2000	.78881	10
X2.3	4.1000	.73786	10
X2.4	3.9000	.56765	10
X2.5	4.2000	.63246	10
X2.6	4.0000	.66667	10
X2.7	4.1000	.73786	10
X2.8	4.0000	.66667	10
X2.9	4.1000	.73786	10
X2.10	4.0000	.66667	10

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.1000	.73786	10
Y2	4.1000	.73786	10
Y3	4.0000	.66667	10
Y4	3.9000	.56765	10
Y5	4.0000	.66667	10
Y6	3.9000	.56765	10
Y7	4.2000	.78881	10
Y8	4.1000	.73786	10
Y9	4.0000	.66667	10
Y10	4.0000	.66667	10

Lampiran 6.

Frekuensi Profil Responden

Statistics							
		StatusPegawai	Usia	JenisKelamin	PendidikanTerakhir	MasaKerja	JenisPekerjaan
N	Valid	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.5472	2.3962	1.7736	1.7736	2.2075	2.0189
Std. Error of Mean		.06903	.14838	.05804	.09950	.13295	.15590
Median		2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000
Mode		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00
Std. Deviation		.50253	1.08024	.42252	.72434	.96792	1.13494
Variance		.253	1.167	.179	.525	.937	1.288
Range		1.00	4.00	1.00	2.00	4.00	3.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	5.00	2.00	3.00	5.00	4.00
Sum		82.00	127.00	94.00	94.00	117.00	107.00

StatusPegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	24	45.3	45.3	45.3
	NPS	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	11	20.8	20.8	20.8
	26 - 35 Tahun	21	39.6	39.6	60.4
	36 - 45 Tahun	12	22.6	22.6	83.0
	46 - < 55 Tahun	7	13.2	13.2	96.2
	5.00	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	12	22.6	22.6	22.6
	Perempuan	41	77.4	77.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

PendidikanTerakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	21	39.6	39.6	39.6
	DIPLOMA	23	43.4	43.4	83.0
	SARJANA	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	14	26.4	26.4	26.4
	6 - 15 Tahun	19	35.8	35.8	62.3
	16 - 25 Tahun	16	30.2	30.2	92.5
	26 - 35 Tahun	3	5.7	5.7	98.1
	36 - < 40 Tahun	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

JenisPekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perawat	26	49.1	49.1	49.1
	Pekarya	7	13.2	13.2	62.3
	Administrasi Umum	13	24.5	24.5	86.8
	Yang Lain	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 7.

Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Pengembang an Karir	Kinerja Pegawai
N		53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	399.62	395.28	397.36
	Std. Deviation	39.221	34.951	30.706
Most Extreme Differences	Absolute	.213	.214	.220
	Positive	.213	.127	.220
	Negative	-.145	-.214	-.210
Test Statistic		.213	.214	.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8.

Regresi Antara X_1 , X_2 dan Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	397.36	30.706	53
Budaya Organisasi	399.62	39.221	53
Pengembangan Karir	395.28	34.951	53

Correlations

		Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi	Pengembangan Karir
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.226	.673
	Budaya Organisasi	.226	1.000	-.177
	Pengembangan Karir	.673	-.177	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.052	.000
	Budaya Organisasi	.052	.	.103
	Pengembangan Karir	.000	.103	.
N	Kinerja Pegawai	53	53	53
	Budaya Organisasi	53	53	53
	Pengembangan Karir	53	53	53

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.758 ^a	.575	.558	20.411	.575	33.846	2	50	.000	1.558

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28200.268	2	14100.134	33.846	.000 ^b
	Residual	20829.921	50	416.598		
	Total	49030.189	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
		1	(Constant)	30.584	47.549		.643	.523			
	Budaya Organisasi	.279	.073	.356	3.800	.000	.226	.473	.350	.969	1.032
	Pengembangan Karir	.646	.082	.736	7.854	.000	.673	.743	.724	.969	1.032

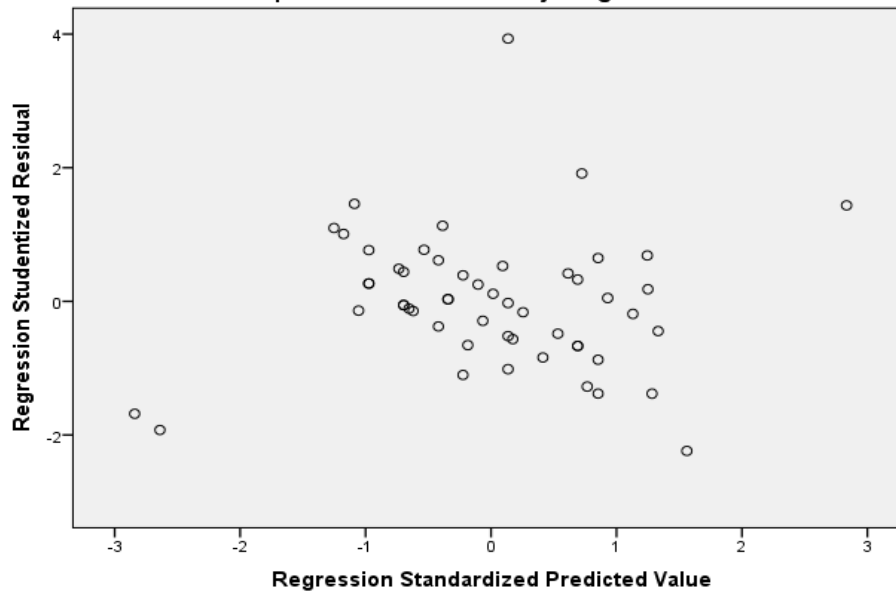
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Statistics Diskripsi Data

		Budaya Organisasi	Pengembangan Karir	Kinerja Pegawai
N	Valid	53	53	53
	Missing	0	0	0
Mean		39.9623	39.5283	39.7358
Std. Error of Mean		.53875	.48009	.42179
Median		40.0000	40.0000	39.0000
Mode		40.00	40.00	39.00
Std. Deviation		3.92214	3.49507	3.07065
Variance		15.383	12.216	9.429
Range		19.00	18.00	19.00
Minimum		31.00	30.00	30.00
Maximum		50.00	48.00	49.00
Sum		2118.00	2095.00	2106.00

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Lampiran 9

Tabel NILAI Koefisien Korelasi (r) Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
	3	0,997		0,999	26		0,388	0,496
4	0,950	0,99	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,59	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,401	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,279	0,361			

Sumber : Produk moment tabel dengan sampel **10 yaitu sebesar 0,707**

TABEL DISTRIBUSI F Pada $\alpha = 5\%$

DF2	DF1			
	1	2	3	4
1	161.448	199.500	215.707	224.583
2	18.513	19.000	19.164	19.247
3	10.128	9.552	9.277	9.117
4	7.709	6.944	6.591	6.388
5	6.608	5.786	5.409	5.192
6	5.987	5.143	4.757	4.534
7	5.591	4.737	4.347	4.120
8	5.318	4.459	4.066	3.838
9	5.117	4.256	3.863	3.633
10	4.965	4.103	3.708	3.478
11	4.844	3.982	3.587	3.357
12	4.747	3.885	3.490	3.259
13	4.667	3.806	3.411	3.179
14	4.600	3.739	3.344	3.112
15	4.543	3.682	3.287	3.056
16	4.494	3.634	3.239	3.007
17	4.451	3.592	3.197	2.965
18	4.414	3.555	3.160	2.928
19	4.381	3.522	3.127	2.895
20	4.351	3.493	3.098	2.866
21	4.325	3.476	3.072	2.840
22	4.301	3.443	3.049	2.817
23	4.279	3.422	3.028	2.796
24	4.260	3.403	3.009	2.776
25	4.242	3.385	2.991	2.759
26	4.225	3.369	2.975	2.743

27	4.210	3.354	2.960	2.728
28	4.196	3.340	2.947	2.714
29	4.183	3.328	2.934	2.701
30	4.171	3.316	2.922	2.690
31	4.160	3.305	2.911	2.679
32	4.149	3.295	2.901	2.668
33	4.139	3.285	2.892	2.659
34	4.130	3.276	2.883	2.650
35	4.121	3.267	2.874	2.641
36	4.113	3.259	2.866	2.634
37	4.105	3.252	2.859	2.626
38	4.098	3.245	2.852	2.619
39	4.091	3.238	2.846	2.612
40	4.085	3.232	2.839	2.606
41	4.079	3.226	2.833	2.600
42	4.073	3.220	2.827	2.594
43	4.067	3.214	2.822	2.589
44	4.062	3.209	2.816	2.584
45	4.057	3.204	2.812	1.509
46	4.052	3.200	2.807	1.817
47	4.047	3.195	2.802	2.086
48	4.043	3.191	2.798	2.295
49	4.038	3.187	2.794	2.404
50	4.034	3.183	2.790	2.557

Sumber :

Keterangan :

df 1 (jumlah variabel bebas)

df 51 $53 (n - k - 1 = 53 - 1 - 1)$

Diperoleh **Nilai F tabel =3,275**

Lampiran 11

TABEL DISTRIBUSI T tabel

Sampel	Tarf Signifikansi α			
	0.010	0.050	0.005	0.001
1	63.6567	12.7062	127.3213	636.6192
2	9.9248	4.3027	14.0890	31.5991
3	5.8409	3.1824	7.4533	12.9240
4	4.6041	2.7764	5.5976	8.6103
5	4.0321	2.5706	4.7733	6.8688
6	3.7074	2.4469	4.3168	5.9588
7	3.4995	2.3646	4.0293	5.4079
8	3.3554	2.3060	3.8325	5.0413
9	3.2498	2.2622	3.6897	4.7809
10	3.1693	2.2281	3.5814	4.5869
11	3.1058	2.2010	3.4966	4.4370
12	3.0545	2.1788	3.4284	4.3178
13	3.0123	2.1604	3.3725	4.2208
14	2.9768	2.1448	3.3257	4.1405
15	2.9467	2.1314	3.2860	4.0728
16	2.9208	2.1199	3.2520	4.0150
17	2.8982	2.1098	3.2224	3.9651
18	2.8784	2.1009	3.1966	3.9216
19	2.8609	2.0930	3.1737	3.8834
20	2.8453	2.0860	3.1534	3.8495
21	2.8314	2.0796	3.1352	3.8193
22	2.8188	2.0739	3.1188	3.7921
23	2.8073	2.0687	3.1040	3.7676
24	2.7969	2.0639	.3095	3.7454
25	2.7874	2.0595	3.0782	3.7251
26	2.7787	2.0555	3.0669	3.7066
27	2.7707	2.0518	3.0565	3.6896
28	2.7633	2.0484	3.0469	3.6739
29	2.7564	2.0452	3.0380	3.6594
30	2.7500	2.0423	3.0298	3.6460
31	2.7440	2.0395	3.0221	3.6335
32	2.7385	2.0369	3.0149	3.6218
33	2.7333	2.0345	3.0082	3.6109
34	2.7284	2.0322	3.0020	3.6007

35	2.7238	2.0301	2.9960	3.5911
36	2.7195	2.0281	2.9905	3.5821
37	2.7154	2.0262	2.9852	3.5737
38	2.7116	2.0244	2.9803	3.5657
39	2.7079	2.0227	2.9756	3.5581
40	2.7045	2.0211	2.9712	3.5510
41	2.7012	2.0195	2.9670	3.5442
42	2.6981	2.0181	2.9630	3.5377
43	2.6951	2.0167	2.9592	3.5316
44	2.6923	2.0154	2.9555	3.5258
45	2.6896	2.0141	2.9521	3.5203
46	2.6870	2.0129	2.9488	3.5150
47	2.6846	2.0117	2.9456	3.5099
48	2.6822	2.0106	2.9426	3.5051
49	2.6800	2.0096	2.9397	3.5004
50	2.6778	2.0086	2.9370	3.4960
51	2.6757	2.0076	2.9343	3.4918
52	2.6737	2.0066	2.9318	3.4877
53	2.6718	2.0057	2.9293	3.4838
54	2.6700	2.0049	2.9270	3.4800
55	2.6682	2.004	2.9247	3.4764
56	2.6665	2.0032	2.9225	3.4729
57	2.6649	2.0025	2.9204	3.4696
58	2.6633	2.0017	2.9184	3.4663
59	2.6618	2.0010	2.9164	3.4632
60	2.6603	2.0003	2.9146	3.4602
120	2.6174	1.9799	2.8599	3.3735

Sumber :

Keterangan :

Menentukan $df = n - 2 = 53 - 2 = 51$

Jadi T-tabel yang di gunakan adalah = 2,9343

Lampiran 12

Tabel Uji Normalitas dan Uji Satu Sampel KOLMOGOROV - SMIRNOV

Ukuran Sampel (n)	Tingkat Signifikansi				
	0,20	0,15	0,10	0,05	0,01
1	0,900	0,920	0,950	0,975	0,995
2	0,684	0,726	0,778	0,842	0,929
3	0,565	0,597	0,642	0,708	0,828
4	0,494	0,525	0,564	0,624	0,733
5	0,446	0,474	0,510	0,565	0,669
6	0,410	0,436	0,470	0,521	0,618
7	0,381	0,405	0,438	0,480	0,577
8	0,358	0,381	0,411	0,457	0,543
9	0,339	0,360	0,388	0,432	0,514
10	0,322	0,342	0,368	0,410	0,490
11	0,307	0,326	0,352	0,391	0,468
12	0,295	0,313	0,338	0,375	0,450
13	0,284	0,302	0,325	0,361	0,433
14	0,274	0,292	0,314	0,349	0,418
15	0,266	0,283	0,304	0,338	0,404
16	0,258	0,272	0,295	0,328	0,392
17	0,250	0,266	0,286	0,318	0,381
18	0,244	0,259	0,278	0,309	0,371
19	0,237	0,252	0,272	0,301	0,363
20	0,231	0,246	0,264	0,294	0,356
25	0,210	0,220	0,240	0,270	0,320
30	0,190	0,200	0,220	0,240	0,290
35	0,180	0,190	0,200	0,230	0,270
> 35	$\frac{1,07}{\sqrt{n}}$	$\frac{1,14}{\sqrt{n}}$	$\frac{1,22}{\sqrt{n}}$	$\frac{1,36}{\sqrt{n}}$ =1,36/51 = 0,190	$\frac{1,36}{\sqrt{n}}$

Sumber :

Rumus uji KS yaitu : $1,36/51^2 = (1,36/7,141)$ **= 0,190**