

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RUANG RAWAT INAP ANGGREK  
RUMAH SAKIT KANKER  
DHARMAIS  
JAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program  
Strata Satu Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**MUGIYANTI**  
**NIM : 2014511188**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2018**

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Mugiyanti

NIM : 2014511188

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 ini pertanggung jawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 13 September 2018

**Mugiyanti**

NIM: 2014511188

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Mugiyanti  
NIM : 2014511188  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan Ruang Rawat Inap Anggrek Rumah  
Sakit Kanker Dharmais Jakarta.

Jakarta, 30 Agustus 2018

Dosen pembimbing,

**Susilowati Budiningsih, SH., MM**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUANG RAWAT  
INAP ANGGREK RUMAH SAKIT DHARMAIS  
JAKARTA**



**MUGIYANTI**  
**NIM:2014511188**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada hari Senin tanggal 10 bulan September tahun 2018  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen-Program Studi Manajemen

1. Dr. Titing Widyastuti, MM  
Ketua .....  
Tanggal: 10 September 2018
2. Rasipan, SH., MM  
Anggota .....  
Tanggal: 10 September 2018
3. Susilowati Budiningsih, SH., MM  
Anggota .....  
Tanggal: 10 September 2018

Menyetujui,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM**  
Tanggal: 10 September 2018

## ABSTRAK

Motivasi kerja dan Budaya Kerja dua dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan RS Kanker Dharmais Jakarta. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakuka penelitian ini denga tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan RS Kanker Dharmais Jakarta.

Penelitian dilakukan di ruang rawat inap Anggrek RS Kanker Dharmais Jakarta dengan mengambil 44 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 44 karyawan pada margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuisisioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Budaya kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Motivasi dan Budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki motivasi kerja dan budaya kerja terhadap karyawan.

Kata Kunci:

**Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

Motivation and Work Culture two of the several factors that were thought to be relatively large in influencing the performance of Dharmais Cancer Hospital employees. To prove the influence of both, this research was conducted with the aim to determine the influence of motivation and work culture on the performance of Dharmais Cancer Hospital employees.

The study was conducted in Anggrek II inpatient room at Dharmais Cancer Hospital by taking 44 employees as research samples which were calculated using the Slovin formula of a total population of 44 employees at a 5% error margin. Data retrieval was conducted with a closed questionnaire instrument of five rating scales from strongly disagree to strongly agree. Research is carried out quantitatively Simple and multiple regression analysis is used as an analytical tool while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Work motivation has a positive influence on employee performance; 2) Work culture does not have a positive effect on employee performance; 3) Motivation and work culture together have a positive influence on employee performance. Based on these findings, to improve employee performance it is suggested that efforts be made to improve the motivation and work culture of employees.

Keywords:

Work Motivation, Work Culture and Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya, sampai pada saat ini kami semua diberikan kesehatan dan anugrah yang sangat luar biasa, maka proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ruang Rawat Inap Anggrek Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta”**.

ini dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dan membantu, khususnya kepada:

1. Susilowati Budiningsih, SH., MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Para karyawan dan staff Ruang Anggrek yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademik STIE IPWIJA (Bapak/Ibu dosen dan karyawan),
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi kampus, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 30 Agustus 2018

Penulis

Mugiyanti

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Orisinalitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Abstrak .....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xiii

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Sistematika Penulisan .....	6

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Landasan Teori .....	8
2.2. Penelitian Terdahulu.....	14
2.3. Kerangka Pemikiran .....	33
2.4. Hipotesis .....	34

## **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.2. Disain Penelitian .....	36
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	37
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	41
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	42
3.6. Instrumen Variabel Penelitian .....	44
3.7. Metode Analisis Data .....	45
3.8. Pengujian Hipotesis .....	48

## **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Sejarah Rumah Sakit .....	52
4.1.1. Dekripsi Responden.....	54
4.2. Hasil Penelitian .....	55
4.3. Uji Analisis Korelasi .....	62
4.4. Uji Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.....	64
4.5. Pembahasan Penelitian .....	68

**BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....71

5.2. Saran .....71

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Tabel Skor Skala Likert .....	45
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden .....	54
Tabel 4.2.	Usia Responden .....	54
Tabel 4.3.	Validitas Variabel Motivasi Kerja(X1).....	56
Tabel 4.4.	Reliability Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	57
Tabel 4.5.	Validitas Variabel Budaya Kerja (X2).....	58
Tabel 4.6.	Reliability Variabel Budaya Kerja (X2) .....	59
Tabel 4.7.	Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y) .....	60
Tabel 4.8.	Reliability Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 4.9.	Output Uji Korelasi Pearson .....	62
Tabel 4.10.	Output Uji Regresi Ganda (Table Summary) .....	64
Tabel 4.11.	Output Uji Regresi Ganda (Table Anova) .....	65
Tabel 4.12.	Output Uji Regresi Ganda (Table Coefficients) .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Hipotesis .....	69

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang penting, syarat dengan tugas, beban, masalah dan harapan yang digantungkan kepadanya. Dalam pengorganisasian rumah sakit tidak akan terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi rumah sakit tersebut. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen rumah sakit dan sumber daya manusia adalah merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan di rumah sakit.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor internal individu yang terdiri dari: (1) karakteristik individu seperti umur, pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja. (2) Sikap terhadap tugas yang terdiri persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung-jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedang factor eksternal meliputi sosial ekonomi, demografi, geografi, lingkungan kerja, aseptabilitas, aksesabilitas beban kerja dan organisasi yang terdiri dari pembinaan, pengawasan, koordinasi, dan fasilitas.

Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Bagi tenaga perawat di rumah sakit melakukan praktik keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan yang dikenal dengan asuhan keperawatan. Keperawatan memberikan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit selama 24 jam sehari serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit beroperasi 24 sehari. Rumah sakit membuat pemisahan terhadap pelayanan perawatan pasien, yaitu pelayanan pasien yang memerlukan perawatan emergency, tidak emergency dan yang diopname. Penanganan pada pelayanan tersebut, dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan pekerja kesehatan yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat di rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat.

Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan. Sementara Grounewegen mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja perawat adalah volume kerja perawat di sebuah unit rumah sakit. Sedangkan volume kerja perawat merupakan waktu yang

dibutuhkan untuk menangani pasien per hari. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dengan beban kerja. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Stres di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari top of management sampai pada karyawan biasa dan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negative terhadap kinerja perusahaan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisifisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja. Pemahaman mengenai stress dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stress: 1) Konflik kerja, 2) Beban kerja, 3) Waktu kerja, 4) Karakteristik Tugas, 5) Dukungan Kelompok, 6) Pengaruh Kepemimpinan.

Rumah Sakit Kanker Dharmais, mempunyai satu instalasi yaitu instalasi rawat jalan. Kinerja perawat yang bertugas di rawat jalan mulai menurun. Menurunnya kinerja perawat disebabkan sebagian perawat mengerjakan pekerjaan diluar tupoksinya, misalnya, tugas seorang perawat itu sesuai tindakan asuhan keperawatan adalah membantu dokter didalam poli ketika dokter memeriksa pasien. Kenyataan yang ada, perawat juga mengerjakan pekerjaan yang diluar tupoksinya yaitu,

mengerjakan pendaftaran pasien, membuat perjanjian antara dokter dan pasien, dan mengurus rekam medis pasien yang seharusnya semua pekerjaan ini sudah ada yang mengerjakan sesuai dengan kompetensinya masing-masing yang akhirnya menambah beban kerja perawat.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik meneliti lebih jauh dalam bentuk Skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja Rumah Sakit Kanker Dharmais: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RAWAT INAP ANGGREK RUMAH SAKIT KANKER DHARMAIS JAKARTA”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rawat Inap Anggrek RS Kanker Dharmais Jakarta.
2. Bagaimana Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Rawat Inap Anggrek RS Kanker Dharmais Jakarta.
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada rawat Inap Anggrek RS Kanker Dharmais Jakarta.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Rawat Inap Anggrek RS Kanker Dharmais Jakarta.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Rawat Inap Anggrek RS Kanker Dharmais Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pada Rawat Inap Anggrek RS Kanker Dharmais Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap Kinerja karyawan pada Rawat Inap Anggrek RS Kanker Dharmais Jakarta.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini mengharapkan agar tulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, diantaranya :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan/ wawasan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktik. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dalam praktik berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

## 2. Bagi rumah sakit

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan budaya kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja para karyawan serta bagaimanakah hubungannya dengan motivasi karyawan. Hasil ini diharapkan dengan memberikan saran dalam pencapaian tujuan rumah sakit, agar rumah sakit menjadikannya sumber informasi bagi penyempurnaan program budaya kerja atau perumusan kabijakan yang berkaitan dengan hal tersebut dengan masa yang akan datang.

## 3. Bagi masyarakat

Berguna untuk dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti oleh peneliti lain.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penulis skripsi ini, penulis membagi dalam V (lima) bab, sebagai berikut:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini mengutarakan teori-teori ataupun penjelasan-penjelasan dari buku yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Sehingga memberikan kejelasan tentang indicator masing-masing variabel yang diteliti.

### **BAB 3 : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, metode pengumpulan data, serta metode analisis data dengan menggunakan statistika dan operasional variable penelitian.

### **BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas sejarah rumah sakit dan merupakan inti dari Pembahasan dengan menganalisa hasil penelitian secara kualitatif dan kuantitatif yang meliputi “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rawat Inap Anggrek RS Kanker Dharmais Jakarta ”

### **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup penulisan skripsi yang berisikan Kesimpulan dan saran yang diajukan oleh penulis.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

Pada sub bab kajian ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti mengenai peran sumber daya manusia, motivasi, dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur utama manajemen sumber daya manusia adalah manusia.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang

baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Berbagai definisi mengenai manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia dikembangkan oleh beberapa penulis sebagai berikut:

Menurut *Hasibuan (2006:10)* : Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut *Sofyandi (2009:6)* , Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Melihat pendapat-pendapat para ahli diatas, maka dapat dikemukakan bahwa pengertian sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah kegiatan perusahaan untuk menyediakan tenaga kerja yang dapat bekerja dengan efektif dengan jalan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan mulai dari perolehan pengembangan, pemanfaatan, pengevaluasian, pemeliharaan, dan

mempertahankan tenaga kerja yang baik, sehingga tujuan individu dan organisasi dapat tercapai.

### **2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

#### **a. Tujuan Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

#### **b. Tujuan Organisasional**

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

### c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

## 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Lebih lanjut *Edwin B. Flippo* menggolongkan fungsi manajemen personalia menjadi 2 aspek, yaitu fungsi manajerial dan fungsi perasional. Untuk lebih jelasnya fungsi-fungsi manajemen personalia tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### A. Fungsi-fungsi Manajemen (Management Function)

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Menurut Robbins dan Coulter (2012): "*As managers engage in planning, they set goals, establish strategies for achieving those goals, and develop plans to integrate and coordinate activities.*" Perencanaan (Planning) adalah fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu, dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan sejumlah kegiatan. Bagi manajer SDM, proses perencanaan berarti

menentukan kemajuan suatu program SDM yang akan berguna dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan bagi perusahaan.

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## 3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

## 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## **B. Fungsi-fungsi Operasional (Operational Function)**

1. Pengadaan (procrutment) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan (development) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Konpensasi (conpesation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (inderct), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan.
4. Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pension.
6. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.
7. Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Dari seluruh penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa terdapat kaitan satu sama lain antara fungsi-fungsi pada aktivitas-aktivitas fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu instansi serta kaitan tersebut terjadi secara berurutan

tahap demi tahap membentuk suatu kesatuan yang membantu instansi dalam mengelola sumber-sumber daya manusianya.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

### **2.2.1. Motivasi Kerja**

Menurut kamus bahasa indonesia adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan, tujuan tertentu. Berikut ini adalah Definisi Motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu: Menurut *Azwar (2000: 15)* Pengertian Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut *Mulyasa (2003:112)* Arti dari Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi. Dari definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan.

### **2.2.1.1 Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Menurut *Hasibuan (2005)*, “Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan

### **2.2.1.2. Metode Motivasi**

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung, yaitu:

#### **1. Motivasi Langsung (Direct Motivation)**

Motivasi Langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

#### **b. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)**

Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

#### **2.2.1.3. Jenis-jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut *Malayu S.P. Hasibuan (2005)*, yaitu sebagai berikut:

##### **a. Motivasi Positif (Insentif positif)**

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

## **b. Motivasi Negatif (Insentif negatif)**

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

### **2.2.1.4. Proses Motivasi**

Proses motivasi diawali dengan adanya kebutuhan yang menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menyebabkan orang mulai mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dengan memiliki tindakan untuk mencapai perilaku atau tindakan terhadap evaluasi. Jika ada hasil yang tidak memuaskan, misalnya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka diadakan peninjauan kembali, demikian seterusnya.

### **2.2.2. Budaya Kerja**

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Menurut *Hadari Nawawi* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang

oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Adapun *Menurut Triguno* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Dari uraian-uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

### **2.2.2.1. Tujuan Budaya Kerja**

Berikut adalah tujuan budaya kerja dalam suatu pekerjaan :

1. Dapat memahami budaya kerja suatu perusahaan.
2. Dapat mengimplementasikan Budaya Kerja di tempat kerja.
3. Menciptakan suasana harmonis dengan partner kerja atau dengan klien.
4. Membangun rasa kerja sama terhadap rekan kerja dalam team.
5. Bisa beradaptasi dengan lingkungan secara baik.
6. Mengetahui norma-norma dalam suatu pekerjaan.

### **2.2.2.2. Manfaat Budaya Kerja**

Berikut adalah manfaat budaya kerja dalam suatu pekerjaan :

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
2. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
3. Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
4. Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
5. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar (Teknologi, Masyarakat, Sosial, Ekonomi dll.)

### 2.2.2.3. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing. Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisas.

Cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

1. *Disiplin*: Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.

2. *Keterbukaan*: Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. *Saling menghargai*: Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. *Kerjasama*: Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

#### **2.2.2.4. Model-model Budaya Kerja**

##### **1. Budaya Kerja Autoritarian**

Budaya kerja jenis ini menumpukan kepada 'command and control'. Kuasa dan autoriti dalam organisasi biasanya terpusat kepada pemimpinnya yang seringkali disanjung sebagai 'hero'. Pekerja akan diharapkan untuk memperlihatkan kesetiaan yang tinggi kepada pemimpin. Arahan dan peraturan dihantar dari atas menuju ke

dasar organisasi. Budaya bentuk ini seringkali diamalkan dengan berkesan dalam organisasi yang bersaiz kecil seperti pemiagaan keluarga, syarikat kecil dan firma sederhana. Asas kepercayaan boleh berdasarkan kepada unsur nepotisme, kronisme, peribadi atau mungkin juga kecekapan.

Dengan demikian hubungan personal yang rapat dengan pihak atasan adalah faktor penting dalam kelancaran pekerjaan dan kenaikan pangkat. Oleh itu bagi menjaga kepentingan, pekerja cenderung untuk bersikap 'yes man, dan 'play safe' daripada memberi pandangan kritikal bagi menjaga kedudukan dan kepentingan masing-masing.

## 2. Budaya Kerja Birokratik

Budaya kerja birokratik ini berasaskan kepada konsep bahawa organisasi boleh diurus dengan cekap menerusi kaedah pengurusan bersifat impersonal, rasional, autoriti dan formaliti. Impersonal bermaksud setiap pekerja tertakluk kepada peraturan dan prosedur yang sama dan harus menerima layanan yang sama. Peraturan dan prosedur tersebut adalah dilaksanakan secara formal untuk mengingatkan pekerja akan etika dan keperluan yang dikehendaki daripada mereka. Jawatan dalam organisasi adalah disusun mengikut hierarki supaya tanggungjawab, penyeliaan, autoriti dan akauntabiliti jelas dan mudah diikuti.

### 3. Budaya Kerja Fungsional

Dalam konsep fungsional, kerja dalam organisasi dibagi dan ditugaskan kepada individu atau pasukan tertentu. Projek yang paling penting akan diserahkan kepada pekerja atau sekumpulan pekerja yang paling berkemampuan. Apabila projek tersebut selesai, maka tugas individu atau kumpulan akan selesai dan kumpulan baru pula akan dibentuk bagi melaksanakan projek yang lain. Keputusan akan diperolehi selepas perbincangan, perundingan dan persetujuan para anggota projek. Bekerja secara bersama bagi menjayakan sesuatu projek ini membentuk solidariti pekerja dan mendorong penyesuaian antara personaliti yang berbeda kerana mereka sama-sama bertanggungjawab kepada kejayaan organisasi.

### 4. Budaya Kerja Individualistik

Dalam organisasi yang mengamalkan budaya kerja ini, individu tertentu menjadi tumpuan utama. Terdapat universiti yang bergantung kepada profesor ternama untuk menarik pelajar dan mendapatkan tajaan. Begitu juga firma konsultansi atau guaman biasanya bergantung penuh kepada individu (konsultan atau peguam) tertentu yang popular bagi menarik pelanggan. Dalam organisasi seperti ini segelintir kecil pekerja adalah tulang belakang kejayaan syarikat kerana mereka mempunyai reputasi, kredibiliti, kepandaian dan keterampilan.

## 5. Budaya Kerja Tawar Menawar

Dalam organisasi jenis ini, kesatuan pekerja diiktiraf sebagai bagian utama dalam organisasi. Kesatuan sekerja berfungsi untuk menjaga kepentingan pekerja dan membantu pengurusan mencapai matlamat organisasi. Perundingan dan tawar menawar berlangsung berdasarkan perundangan dan prosedur yang diakui oleh kedua-dua belah pihak. Meskipun pertikaian dan pertentangan pendapat kadangkala berlaku antara kesatuan sekerja dan majikan, tetapi ia sering dapat diselesaikan di meja rundingan. Dari satu segi pihak pengurusan boleh mendapat pandangan wakil kesatuan sekerja bagi melaksanakan peraturan, sistem dan ganjaran. Manakala kesatuan sekerja akan memastikan hak, kepentingan dan kebajikan pekerja diberi jaminan.

## 6. Budaya Kerja Kolektif

Dikatakan bahawa antara kunci kejayaan organisasi Jepun adalah kebolehan mereka untuk menggunakan idea dan cadangan pekerja bawahan. Ini kerana pekerja adalah 'pemilik proses kerja' dan mereka lebih mengetahui tentang sistem dan tatacara melaksanakan kerja berbanding orang lain. Dengan itu pekerja diberi peluang untuk mengemukakan cadangan dan kreativitas bagi memperbaiki proses kerja, sistem dan prosedur. Dalam budaya kerja ada hal lain yang berkaitan dengan budaya kerja. Yaitu Etos kerja yang dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik

dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (*Sinamo, 2003,2*).

#### **2.2.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja**

Menurut pendapat para ahli, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut :

##### 1. Perilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

##### 2. Seleksi para pekerja

Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.

##### 3. Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.

##### 4. Budaya Luar

Didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.

##### 5. Menyusun misi perusahaan dengan jelas

Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

#### 6. Mengedepankan misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

#### 7. Keteladanan pemimpin

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya

#### 8. Proses pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

#### 9. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.

#### **2.2.2.6. Unsur-unsur Budaya Kerja**

Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjaan yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya. Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan tiga Yaitu :

- a. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

- b. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan.

### c. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.

#### **2.2.2.7. Hubungan antara Motivasi kerja dan Budaya Kerja**

Suatupandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja adalah bentuk budaya yang mendasari sikap dan kepribadian seseorang. Begitu juga dengan hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Jika budaya kerja tidak diterapkan dalam organisasi maka tidak akan tercapai tujuan suatu organisasi tersebut. Sehingga berpengaruh pada motivasi kerja karyawan sehingga kinerjanya tidak produktif dan efisien.

Dari keterangan di atas, dan berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan dalam bab ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa budaya kerja mempengaruhi nilai positif terhadap usaha untuk meningkatkan motivasi kerja.

### **2.2.3. Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius.

Menurut *Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67)*.

“Kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut *Malayu S.P. Hasibuan (2001:34)* mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut *John Witmore dalam Coaching for Performance (1997 : 104)* “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

### **2.2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

#### **a. Efektifitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono,1999:27).

#### **b. Otoritas (wewenang)**

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

#### **c. Disiplin**

Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang

bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

#### **d. Inisiatif**

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **2.2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Bernard dan Russell (2001;379) bahwa kinerja dilihat dari hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu.

Ada beberapa alasan dan pertimbangan, yaitu :

- a. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- b. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negative untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- c. Penilaian kinerja diperlukan pertimbangan dan pelatihan kembali (retraining) serta pengembangan.

d. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.

### **2.2.3.3. Hubungan Motivasi kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Motivasi dapat dirumuskan sebagai suatu keadaan atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau kegiatan yang semaksimal mungkin untuk tujuan organisasi (Robbin,2002;55).Organisasi yang mengedepankan profesionalitas dan kinerja akan menciptakan suatu budaya organisai melalui berbagai peraturan dan ketentuan organisasi dapat dibentuk secara formal ke dalam organisasi sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku,maka secara tidak langsung pemimpin dan pegawai akan terikat sehingga akan membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisai.

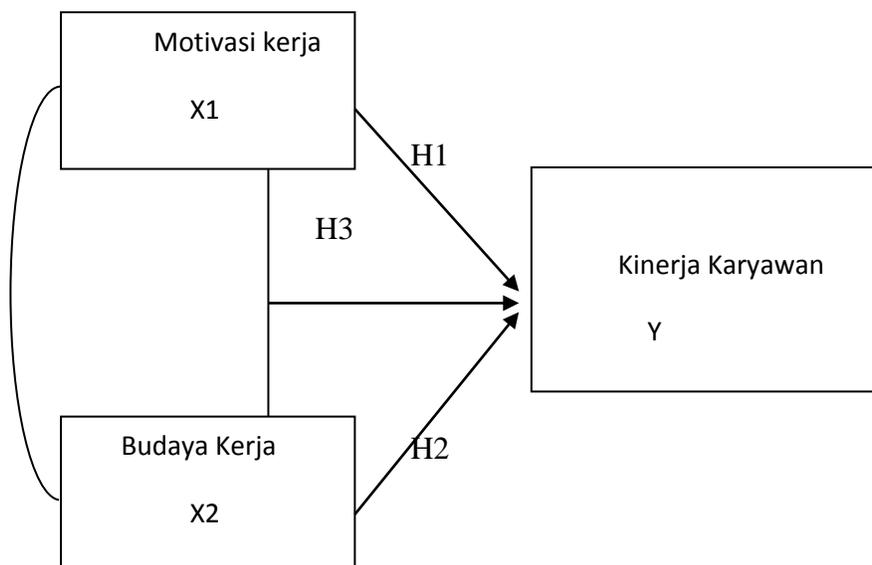
Pemberdayaan terhadap SDM merupakan salah satu strategi dalam upaya mengoptimalkan kinerja dalam organisai. Kesadaran SDM akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara,dan mengembangkan budaya organisasi sebagai pendorong kemajuan organisasi.Budaya organisasi ini akan menjadi pedoman bagi seluruh personil organiasi dalam menjalankan tugasnya (Atmosoeprpto,2001;69-70)

### 2.3. Kerangka pemikiran

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan memperlihatkan Sikap seperti ketaatan, disiplin, dan lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Dengan adanya usaha dan kerjasama yang baik antara pimpinan perusahaan dan karyawan akan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui apa yang menjadi faktor pendorong dalam memotivasi karyawan seperti adanya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, terlaksananya inovasi dan kreatifitas, kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan, dan adanya pengakuan dan perlakuan yang adil.

**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Pemikiran**



## **2.4. Hipotesis**

Teori Hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara dan perlu dibuktikan kebenarannya. Sehubungan dengan pengertian yang telah diuraikan diatas yaitu pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis sesuai dengan Tujuan Penelitian

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RS Kanker Dharmais Jakarta.
2. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan RS Kanker Dharmais Jakarta.
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan RS Kanker Dharmais Jakarta.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data valid dengan tujuan ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah. Menurut *Muhiddin Sirat (2006)*, Metode penelitian adalah suatu cara memilih masalah dan penentuan judul penelitian.

##### **1. Lokasi penelitian**

Lokasi yang diambil sebagai lokasi penelitian Objek adalah Rumah Sakit Kanker Dharmais yang berlokasi di Jl. Let Jend S. Parman Kav 84-86, Slipi Jakarta Barat.

##### **2. Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan yaitu terhitung dari bulan April 2018 sampai dengan Agustus 2018.

##### **3. Sifat Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode yang dapat diartikan sebagai metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian yaitu semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain untuk perencanaan penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan penelitian sehingga dapat diperoleh suatu logika, baik dalam pengujian hipotesis maupun dalam membuat kesimpulan.

Dalam penelitian ini desain yang digunakan oleh penulis adalah:

#### **1. Metode Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sample. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya, apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak.

#### **2. Metode Analisis Komperatif**

Analisis komperatif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji ada tidaknya perbedaan atau perbandingan keberadaan variabel dari dua kelompok data atau lebih. Hasil analisisnya, apakah hipotesis penelitian dapat generalisasi atau tidak, apabila hipotesis diterima, berarti hasil penelitian menyatakan ada perbedaan antar variabel.

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Oprasional variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja sebagai *variable independent* (X1) atau variabel bebas yang hasil permasalahannya mempengaruhi kinerja karyawan sebagai *variable dependent* (Y) atau variabel terikat.
2. Budaya Kerja sebagai *variable independent* (X2) atau variabel bebas yang hasil permasalahannya mempengaruhi kinerja karyawan sebagai *variable dependent* (Y) atau variabel terikat.
3. Kinerja perawat sebagai *variable dependent* (Y) atau variabel terikat yang dipengaruhi oleh motivasi kerja sebagai *variabel independent* (X1) dan budaya kerja sebagai *variable independent* (X2) atau variabel bebas.

Dengan demikian variabel dalam penelitian ini dapat dibuat operasional variabel sebagai berikut:

Variabel	Konsep	Sub. Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (variabel X1)	Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara	Motif  Harapan  Insentif	a. Kebutuhan ekonomis b. Nyaman bekerja c. Adanya kebijakan atasan d. Kerja yang menyenangkan e. Disiplin waktu kerja f. mendapatkan Gaji yang sepadan g. Adanya penghargaan	Ordinal

	<p>optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Azwar 2000: 15)</p>		<p>prestasi kerja h. Pemberian bonus</p>	
<p>Budaya Kerja (variabel X2)</p>	<p>Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. ( Triguno )</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inisiatif Individu</li> <li>• Toleransi terhadap tindakan beresiko</li> <li>• Arah</li> <li>• Dukungan manajemen</li> <li>• Kontrol</li> </ul>	<p>Kebebasan dalam rangka tanggung jawab terhadap pekerjaan</p> <p>Toleransi terhadap pekerjaan-pekerjaan berisiko</p> <p>Kejelasan tentang sasaran dan harapan atas prestasi kerja</p> <p>Dukungan atasan termasuk berkomunikasi</p> <p>Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan</p>	<p>Ordinal</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identitas</li> <li>• Toleransi terhadap konflik</li> </ul>	<p>perilaku pegawai</p> <p>Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi/instansi.</p> <p>Toleransi terhadap konflik secara terbuka</p>	
Kinerja Karyawan (variabel Y)	<p>Kinerja (presentasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.</p> <p>(Malayu S.P Hasibuan 2005 : 94)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesetiaan</li> <li>• Kejujuran</li> <li>• Kedisiplinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi</li> <li>• Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi kebutuhan baik dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya</li> <li>• Disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya</li> </ul>	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreativitas</li> <li>• Bekerja sama</li> <li>• Kepemimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga lebih berdaya guna dan berhasil</li> <li>• Kesiediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal di dalam maupun di luar perusahaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik</li> <li>• Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau karyawannya untuk bekerja secara efektif</li> </ul>	
--	--	---	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepribadian</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan dari sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik erta berpenampilan simpatik</li> <li>• Kesiadaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya dalam hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya</li> </ul>	
--	--	---	--	--

### 3.4 Populasi, Sample dan Metode Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Menurut Husain Umar (2005 : 107) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini

adalah perawat pada bagian ruang anggrek Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta yang berjumlah 44 orang.

### **3.4.2. Sample dan Metode Sampling**

Menurut Husain Umar (2005 : 107) sample merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sample jenuh yang akan diteliti yaitu berjumlah 44 orang seluruh pegawai yang berada di bagian ruang anggrek Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta.

## **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengumpulan Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Husain Umar 2005 : 99). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

#### **a. Kuesioner**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner merupakan

teknik pengumpulan data dengan cara membagikan sejumlah kuesioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian. (Sofyan Siregar 2013 : 34)

b. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan meakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek. Kegiatan yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penellitian tersebut. (Sofyan Siregar 2013 : 34).

c. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila penelitian akan melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, refernsi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

## **2. Pengumpulan Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

### **3.6 Instrumen Variabel Penelitian**

Instrumen penelitian adalah berupa tes yang bersifat mengukur, yaitu berisi tentang pertanyaan dan pernyataan yang alternatif jawabannya memiliki standart jawaban tertentu. (Sukmadinata 2010:230). Data yang diperoleh baik merupakan data primer maupundata sekunder, dalam pengumpulan atau pengukurannya selalu menggunakan alat pengukuryang lazim yang disebut dengan instrumen. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data primer adaah kuesioner yang dibuat berdasarkan skala likert. Dalam penelitian ini digunakan skala likert yang merupakan salah satu bentuk skala sikap. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gelaja sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berua pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negative. Berikut adalah tabel skor tiap indikator menurut skala likert.

**Tabel 3.1****Tabel skor Skala Likert**

<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Kurang Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

### **3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam suatu penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.7.1 Statistik Deskriptif**

Untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden (umur, jenis kelamin, jabatan, tingkat pendidikan, lama bekerja, status) dan deskriptif mengenai variabel penelitian. Penulis menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan rata-rata, median dan deviasi standar.

#### **3.7.2 Uji Kualitas data**

Uji Kualitas data adalah

##### **1. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam suatu penelitian, baik yang bersifat deskriptif maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang bisa diukur secara langsung, masalah validitas tidak sederhana, di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis empiris, namun bagaimana tidak suatu instrument suatu penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercayai. (Syofian Siregar 2013 : 75)

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Uji reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. (Syofian Siregar 2013 : 87).

### 3.7.3 Uji Koefisien Determinasi

Kemampuan-kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas yang diukur dengan besarnya koefisien determinasi dapat menggunakan rumus :

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Korelasi Parsial

$R^2$  mengukur besarnya jumlah reduksi dalam variabel dependent yang diperoleh dari penggunaan variabel bebas

$R^2$  mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan nilai  $r^2$  tinggi berkisar 0,8 sampai 1.

### 3.7.4 Uji Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui peraturan satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (dependent). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (dependent). (Syofian Siregar 2013 : 406)

Rumus regresi linear berganda:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Constant

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Budaya Kerja

b = Koefisien Regresi

e = error

### 3.8 Pengujian Hipotesis

#### 3.8.1 Uji signifikansi Pengaruh parsial uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi secara individu (parsial). Pada dasarnya uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, dengan anggapan variabel independen lain tetap atau konstan. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

##### 1. Uji t X<sub>1</sub> terhadap Y

###### a. Menentukan Ha dan Ho dalam bentuk kalimat :

Ha: Ada pengaruh secara parsial variable X<sub>1</sub> terhadap Y

Ho: Tidak ada pengaruh secara parsial X<sub>1</sub> terhadap Y

###### b. Menentukan kriteria pengujian :

Jika t hitung > t tabel atau nilai Sig <  $\alpha$  (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t hitung < t tabel atau nilai Sig >  $\alpha$  (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Membuat kesimpulan

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS versi 16 berdasarkan tabel koefisien, ternyata  $t$  hitung  $> t$  tabel atau nilai  $\text{Sig} < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara parsial variable  $X_1$  berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$ .

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS versi 16 berdasarkan tabel koefisien, ternyata  $t$  hitung  $< t$  tabel atau nilai  $\text{Sig} > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi kesimpulannya adalah secara parsial variable  $X_1$  tidak berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$ .

1. Uji  $t$   $X_2$  terhadap  $Y$

a. Menentukan  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk kalimat :

$H_a$ : Ada pengaruh secara parsial variable  $X_2$  terhadap  $Y$

$H_0$ : Tidak ada pengaruh secara parsial  $X_2$  terhadap  $Y$

b. Menentukan kriteria pengujian :

jika  $t$  hitung  $> t$  tabel atau nilai  $\text{Sig} < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t$  hitung  $< t$  tabel atau nilai  $\text{Sig} > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

c. Membuat kesimpulan

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS versi 16 berdasarkan tabel koefisien, ternyata  $t$  hitung  $> t$  tabel atau nilai  $\text{Sig} < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara parsial variable  $X_2$  berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$ .

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS versi 16 berdasarkan tabel koefisien, ternyata  $t$  hitung  $< t$  tabel atau nilai  $\text{Sig} > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi kesimpulannya adalah secara parsial variable  $X_2$  tidak berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$ .

### 3.8.2 Uji Signifikansi Pengaruh uji F

Uji F (*Overall Test*) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Langkah-langkah yang dilakukan dalam Uji F sebagai berikut :

a. Menentukan  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk kalimat :

$H_a$ : Ada pengaruh secara simultan variable  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$

$H_0$ : Tidak ada pengaruh secara simultan variable  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$

b. Menentukan kriteria pengujian :

Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel atau nilai  $\text{Sig} < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F$  hitung  $< F$  tabel atau nilai  $\text{Sig} > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

c. Membuat kesimpulan

Berdasarkan tabel Anova nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $\text{Sig} < (0,05)$ , dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variable  $X_1$  dan  $X_2$  memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$ .

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung  $< F$  tabel atau Sig  $>$  (0,05), dengan demikian maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variable  $X_1$  dan  $X_2$  tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara**, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Catatan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Azwar, S.** (2000). *Sikap Manusia : teori dan pengukuran*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S. P.** 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S. P.** 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S. P.** 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara
- Herman Sofyandi**, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . terjemahan .Jakarta , PT. Prenhallindo.
- Mulyasa. E.** 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya).
- Nawawi, Hadari.** 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: UGM.
- Prawirosentono.S.,** 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary.** (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Triguno.** 2004. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.
- Sirat, Muhidin.** (2006). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Gaung Persada
- Whitmore john.** 1997. *Coaching for permormance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongrak Kinerja)*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.