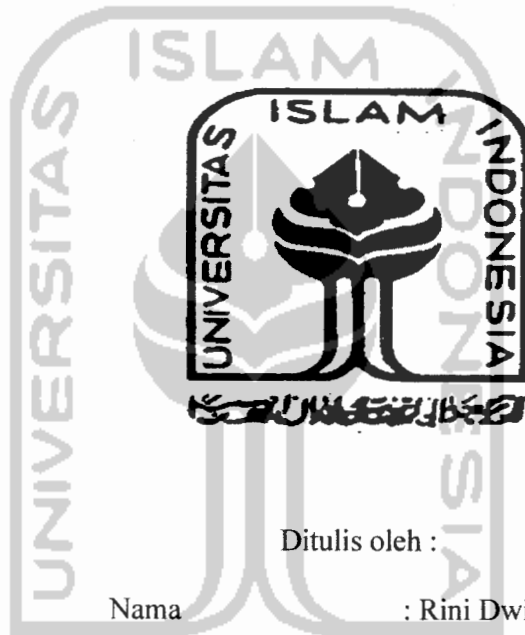


**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN VARIABEL MODERATING MOTIVASI
Studi Kasus RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Rini Dwi Andari

Nomor Mahasiswa : 00311120

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2008

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN VARIABEL MODERATING MOTIVASI
Studi Kasus RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas

Islam Indonesia



Ditulis oleh :

Nama : Rini Dwi Andari

Nomor Mahasiswa : 00311120

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2008

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 15 Juli 2008

Penulis,



Rini Dwi Andari



Skripsi

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN VARIABEL MODERATING MOTIVASI
Studi Kasus RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta**

Ditulis oleh :

Nama : Rini Dwi Andari
Nomor Mahasiswa : 00311120
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

Yogyakarta, 15/1/2008.....

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,


Dr. H. Subowo, MM.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Variabel Moderating Motivasi (Studi Kasus RSU PKU
Muhammadiyah Yogyakarta)**

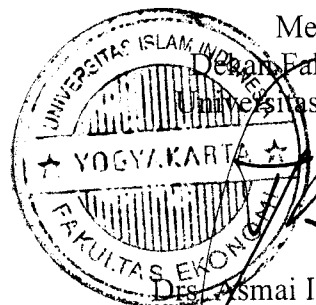
Disusun Oleh: RINI DWI ANDARI
Nomor Mahasiswa: 00311120

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 20 Agustus 2008

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Subowo, MM

Penguji : Drs. Muslich, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D

MOTTO

"...barangsiapa yang bertawakal pada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya..." (QS. 65 : 3)

Karya ini kudedikasikan untuk :

**Ibu dan Bapak, yang doanya senantiasa mengalir untukku.
Mas Drajad dan Mbak Linda, saatnya kita mengambil peran.
Simbah, yang doanya tak pernah putus untuk kami.**

**Almamaterku, Fakultas Ekonomi UII, madrasah dan ladang amalku.
Saudara-saudaraku seperjalanan meraih ridho Illahi, ini bagian dari dakwah...**

Abstrak

Produk berupa barang maupun jasa apapun yang dihasilkan suatu perusahaan harus mampu menciptakan kepercayaan konsumen pada perusahaan. Kepercayaan akan terbentuk jika secara internal pengelolaan sebuah perusahaan mampu mengarahkan dan menghasilkan sumber daya manusia terpercaya yang mempunyai kemampuan tinggi untuk melayani secara terhormat. Salah satu hal penting dalam proses ini adalah pengelolaan budaya korporat (budaya perusahaan). Kesadaran para karyawan perusahaan ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya perusahaan terhadap produktivitas perusahaan akan memberi motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya perusahaan tersebut. Ini juga daya dorong yang kuat untuk kemajuan perusahaan, hal ini yang menarik perhatian penulis untuk meneliti mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating.

Skripsi ini meneliti sejauh mana pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan sekaligus juga untuk mengetahui apakah motivasi ikut mempengaruhi hubungan tersebut sebagai variabel moderating. Metode penelitian yang digunakan adalah melalui kuisioner dengan skala Likert yang diwawancarakan dan studi pustaka dalam pengumpulan data, sedangkan untuk analisis data digunakan analisis deskriptif data perusahaan, dan analisis verifikatif yang terdiri dari regresi linier tunggal, regresi linier berganda, regresi moderator, korelasi berganda, dan korelasi parsial. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan tetap RSUD Muhammadiyah Yogyakarta yang bekerja 12 tahun ke atas dalam berkecenderungan pada penerapan nilai-nilai keislaman dalam perusahaan, mengingat perusahaan yang diteliti adalah rumah sakit yang bernaung di bawah lembaga islam.

Penelitian menghasilkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh secara signifikan sebesar 31,5 % terhadap kinerja karyawan, dan budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperkuat oleh motivasi sebagai variabel moderating sebesar 0,7 %. Atas dasar ini maka diperlukan perhatian yang lebih dari perusahaan untuk mengelola budaya perusahaan dengan baik dan serius, terutama budaya keislamannya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berwujud pada produktivitas pelayanan konsumen. Produktivitas pelayanan yang prima pada konsumen tentu akan membuat kepercayaan konsumen terhadap perusahaan senantiasa terjaga baik, sehingga ketika ada keperluan yang menyangkut kesehatan maka RSUD Muhammadiyah Yogyakarta menjadi tempat pertama yang muncul di benak konsumen untuk dituju.

Abstract

Formed product of goods although kind of hospitality which produced by a company must be able to create the customer's trust at the company. The trust of the customers will be formed if the internal's method of company management able to aim at and to produce the entrust human resources which have a high capability to give the excellent service to all of the customers. One of the important thing concerning of the process is corporate culture management. The awarness of the company's employees or all the managers about the positive influence of corporate culture to the company productivities also will affected the strong motivation to protect and develop those corporate culture. Kesadaran para karyawan perusahaan ataupun pimpinannya akan pengaruh. This way also as the the strong driving effort for the company development progress, and by those matter make the writer interested to analyze the influence the corporate's culture facing the employee's productivity with the motivation as a moderating variable.

This paper analyzed how far the influence the corporate culture facing the employee's productivity all at once and also to know wether the motivation take a part in the influenced the correlation as the moderating variable. The analysis method which utilized through the quistioners with Likert's Scale by the way interview and library study method to collect the datas, meanwhile for the data's analyze using the description analysis of the company's datas, and verificatives analisis which existed from the sigle linier regression, double linier regression, moderating regression, double of correlation, and partial of correlation. This analysis performnt the permanent employees of RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta which hava been worked up to 12 yers in the tendency on the implementation of Moslem's values of the company, regarding the analysis of the company is a hospitality which registered under Moslem's institution.

The reseach produced that the corporate culture influenced in significant manner 31,5 % facing the employee's productivity, and corporate culture influenced in significant manner 0,7 % facing the employee's productivity with strengthened by the motivation as the moderating variable. Based onthis values therefore need more attention from the company to organize the corporate culture with the best and serious achievement, especially at the side of the Moslem's culture to increase the employee's productivity which formed on the productivity of customer services. Productivity with excellent serving to customers difinitely will affect the customer's trust to the company will be protected, so when the customer have a healthy need the RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta become the first place that remind of the customer.

Kata Pengantar

Tengadah tangan, memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, rahmat, dan petunjuk-Nya kepada penulis sehingga dapat melaksanakan penelitian dan sekaligus menyelesaikan skripsi ini yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Skripsi ini ditulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata- 1 di Program Studi Manajemen, Bidang Konsentrasi Sumberdaya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Selain itu skripsi ini menjadi suatu pembuktian diri dari penulis dalam menunaikan amanah akademik, sebagai salah satu hasil menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Penulis sangat menyadari akan segala kekurangan yang ada dalam penyusunan skripsi ini, apalagi judul penelitian yang diangkat cukup jarang diteliti, sehingga referensi yang dibutuhkan juga cukup sulit didapat, maka dengan segala kerendahan hati, penulis memohon adanya saran dan kritik yang membangun. Penulis juga sangat mengharapkan penelitian mengenai Budaya Perusahaan lebih banyak dikembangkan, mengingat masih sangat minim hasil penelitian dan referensi yang ada dari topik tersebut.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Asma'i Ishak, M. Bus, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

2. Bapak Drs. H. Subowo, MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan, sejak persiapan penulisan, proses penelitian, hingga penyelesaian skripsi ini.
3. Para guruku sejak TK sampai SMU, tanpa Bapak dan Ibu semua saya tidak akan sampai pada titik ini. Terima kasih..
4. Para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya, bimbingan, dan motivasi kepada penulis selama perkuliahan.
5. dr. Muhammad Iqbal, Sp.PD. selaku Direktur RSUD Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta.
6. Ibu Sri Hastuti selaku staf bagian Diklat yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan petunjuk pelaksanaan selama penelitian di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta.
7. Segenap karyawan di RSUD Muhammadiyah atas kerelaan meluangkan waktunya dalam membantu penulis selama proses penelitian di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta.
8. Segenap jajaran karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah membantu penulis selama menjalani perkuliahan. Mas Widodo-jurusan Manajemen, Pak Utoyo, Pak Mujiran, matur nuwun saestu atas bantuannya.

9. Ibu dan Bapak yang dirahmati Allah, atas segala cinta kasihnya, motivasi, dan do'a yang senantiasa mengalir selama ini. Ridho Allah semoga senantiasa mengalir pada Ibu dan Bapak, mohon do'a untuk langkah selanjutnya.
10. Mas Drajad dan Mbak Linda, terima kasih do'a dan supportnya, sekarang saatnya kita mengambil peran, bermanfaat untuk keluarga. Simbah, matur nuwun atas do'anya, nyuwun pangestu selalu. Wiwid, matur nuwun bantuanmu sudah mempermudah langkahku, kamu sangat banyak membantu. Dek Ayu dan Om Joko yang sudah setia menemaniku muter-muter, matur nuwun, buktikan kamu dan Mas Ade bisa membanggakan.
11. Special thanks to my second family : Kel. H. Sudjono WP.
Mama, matur nuwun sudah memompa semangat dan memberi perhatian, matur nuwun sudah dido'akan. Papa, matur nuwun atas perhatian dan doanya. Dek Santi – my soulmate, jazakillah, kutunggu kau di 'medan juang sebenarnya', always be my best sister, hrv u.
12. Keluarga besar Mbah Dibyo dan Eyang Noto : Pakdhe-Budhe, Bulik-Paklik, Om-Tante, Sepupu2, Keponakan2, Eyang2, yang tidak muat ditulis satu persatu. Terima kasih atas tambahan do'anya. Special to : Dina-Mama Bian, tetap berbagi yo Bu, sampai tua kita punya cucu nanti, he...he..
13. Jazakumullahu khairan katsir untuk semua sahabat-sahabat terbaik dalam dakwah dan hidup, semua teman-teman dalam berbagai komunitas yang telah memberikan bantuan moril, materiil, dan do'a yang terus mengalir. Uning-tanpa dikatakan kutahu anti doakanku selalu, TQ-ayo kita menata

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Depan Skripsi	i
Halaman Judul Skripsi	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xvii
Daftar Bagan	x x
Daftar Lampiran	xxi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Batasan Masalah	5
1.4.Tujuan Penelitian	6
1.5.Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2. Landasan Teori	8
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Organisasi	11
2.2.2. Budaya Perusahaan	13
2.2.2.1. Pengertian Budaya	14
2.2.2.2. Fungsi Budaya	16
2.2.2.3. Teori Tipologi Budaya Perusahaan	18
2.2.2.4. Pembentukan dan Pelestarian Budaya Perusahaan	20
2.2.2.5. Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan	24
2.2.3. Motivasi	25
2.2.3.1. Pengertian Motivasi	26
2.2.3.2. Teori Motivasi	27
2.2.3.3. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan	29
2.2.4. Kinerja Karyawan	32
2.2.4.1. Pengertian Kinerja	32
2.2.4.2. Penilaian Kinerja	33

2.2.5. Hubungan antara Budaya Perusahaan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	36
2.3. Kerangka Teoritis	38
2.4. Hipotesis	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

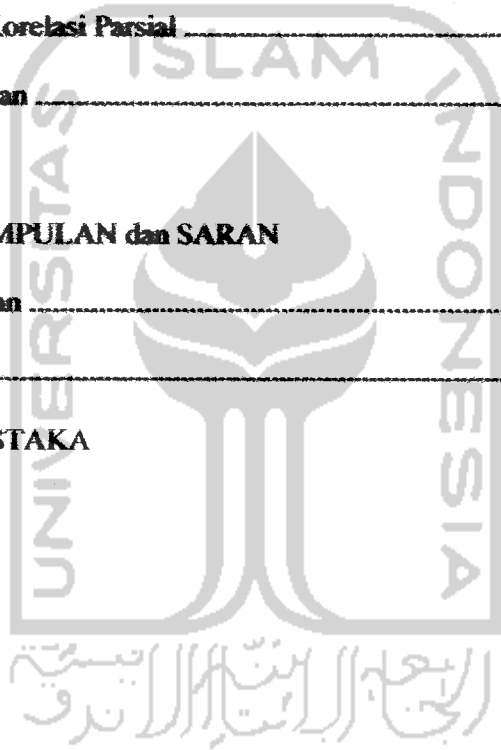
3.1. Lokasi Penelitian	39
3.2. Variabel Penelitian	39
3.3 Definisi Operasional Variabel	39
3.4. Metode Pengumpulan Data	43
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian	45
3.5.1. Populasi Penelitian	45
3.5.2. Sampel Penelitian	46
3.6. Uji Instrumen Penelitian	47
3.6.1. Uji Validitas	48
3.6.1.1. Hasil Uji Validitas	49
3.6.2. Uji Reliabilitas	53
3.6.2.1. Hasil Uji Reliabilitas	54
3.7. Metode Analisis Data	56
3.7.1. Analisis Deskriptif	56
3.7.2. Analisis Verifikatif	57
3.7.2.1. Regresi Linier Tunggal	57
3.7.2.2. Regresi Linier Berganda	57

3.7.2.3. Regresi Moderator	58
3.7.2.4. Korelasi Berganda	60
3.7.2.5. Korelasi Parsial	61

BAB IV ANALISIS dan PEMBAHASAN

4.1. Data Umum Perusahaan	64
4.1.1. Sejarah Perusahaan	64
4.1.2. Perkembangan Perusahaan	65
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan	66
4.1.4. Tujuan dan Pilar-pilar Perusahaan	68
4.1.5. Unit Pelayanan Konsumen Milik Perusahaan	68
4.1.6. Struktur Organisasi	71
4.1.7. Kebijakan Manajemen Perusahaan yang Berhubungan dengan Kepegawaian	71
4.1.7.1. Kebijakan yang Berhubungan dengan Internal Perusahaan	72
4.1.7.2. Kebijakan yang Berhubungan dengan Eksternal Perusahaan	73
4.2. Analisis Deskriptif	74
4.2.1. Responden	74
4.2.1.1. Karakteristik Responden	75
4.2.1.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian	79

4.2.1.2.1. Variabel Budaya Perusahaan	79
4.2.1.2.2. Variabel Kinerja Karyawan	87
4.2.1.2.3. Variabel Motivasi	95
4.3. Analisis Verifikatif	103
4.3.1. Regresi Linier Tunggal	103
4.3.2. Regresi Linier Berganda	105
4.3.3. Regresi Moderator	108
4.3.4. Korelasi Berganda	111
4.3.5. Korelasi Parsial	114
4.4. Pembahasan	117
BAB V KESIMPULAN dan SARAN	
5.1. Kesimpulan	123
5.2. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Stratifikasi Sampel	47
3.2. Hasil Uji Validitas Instrumen pada Variabel Budaya Perusahaan	49
3.2. (Lanjutan)	50
3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen pada Variabel Motivasi	51
3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen pada Kinerja Karyawan	52
3.4. (Lanjutan)	53
3.5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Variabel Budaya Perusahaan	55
3.6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Variabel Motivasi	55
3.7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	56
4.1. Stratifikasi Sampel	75
4.2. Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	76
4.3. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin	76
4.4. Komposisi Responden Menurut Kelompok Umur	77
4.5. Komposisi Responden Menurut Masa Bekerja	78
4.6. Pernyataan Responden Mengenai Visi-Misi, Falsafah dan Motto Perusahaan	81
4.7. Pernyataan Responden Mengenai Lambang dan Warna Logo Perusahaan	83
4.8. Pernyataan Responden Mengenai Sosok Atasannya	85

4.9. Pernyataan Responden Mengenai Penerapan Semboyan 5 S dalam	
Perusahaan	86
4.10. Pernyataan Responden Mengenai Ketepatan Jam Bekerja dalam	
Perusahaan	
.....	88
4.11. Pernyataan Responden Mengenai Kecepatan dan Ketepatan Karyawan	
dalam Menyelesaikan Tugas	89
4.12. Pernyataan Responden Mengenai Kerjasama Sesama Karyawan Dalam	
Perusahaan	91
4.13. Pernyataan Responden Mengenai Sarana dan Prasarana yang Diberikan	
Perusahaan	92
4.14. Pernyataan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan Memberikan	
Gagasan yang Baik dan Kreatif	93
4.15. Pernyataan Mengenai Respon Karyawan Mengikuti Program Pelatihan dari	
Perusahaan	94
4.16. Pernyataan Responden Mengenai Sikap Karyawan Dalam Bekerja Ketika	
Berhadapan dengan Orang Lain	95
4.17. Pernyataan Responden Mengenai Kepuasan dan Keyakinan Karyawan Atas	
Hasil Kerjanya	96
4.18. Pernyataan Responden Mengenai Pengakuan dan Penghargaan yang	
Didapatkan dari Atasan dan Hubungan Kerja Sesama Karyawan dalam	
Perusahaan	98

4.19. Pernyataan Responden Mengenai Kebanggannya Atas Pekerjaannya	99
4.20. Pernyataan Responden Mengenai Penempatan Karyawan dalam Perusahaan Sesuai Kompetensi	101
4.21. Pernyataan Responden Mengenai Kesempatan Mengembangkan Diri yang Diberikan oleh Perusahaan	102
4.22. Hasil Regresi Linier Tunggal Antara Budaya Perusahaan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) atas 150 Responden	104
4.23. Hasil Regresi Linier Berganda Antara Budaya Perusahaan (X_1), Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atas 150 Responden	106
4.24. Hasil Analisis Regresi Moderator Antara Budaya Perusahaan (X_1), Motivasi (X_2) sebagai Variabel Biasa, Sekaligus Motivasi Juga Diduga sebagai Variabel Moderator (X_1X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), atas 150 Responden	109
4.25. Hasil Analisis Korelasi Berganda Antara Budaya Perusahaan (X_1), Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) atas 150 Responden	112
4.26. Hasil Analisis Korelasi Parsial Antara Budaya Perusahaan (X_1), atau Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atas 150 Responden	116

DAFTAR BAGAN

Bagan

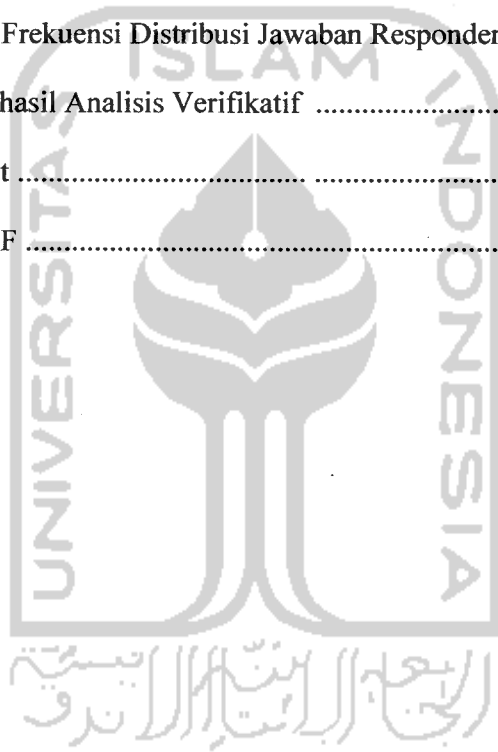
Halaman

2.1. Pembentukan Budaya Korporat (Budaya Perusahaan)	22
2.2. Proses Motivasi	30
2.3. Hubungan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I Lembar Kuisioner	43
II Daftar Karyawan RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta	46
III Tabel Krecjie.....	46
IV Tabel r	49
V Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	49
VI Struktur Organisasi RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta	72
VII Tabel Frekuensi Distribusi Jawaban Responden	79
VIII Hasil-hasil Analisis Verifikatif	104
IX Tabel t	107
X Tabel F	116



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Tujuan-tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya seperti finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi, dan sistem. Dari semua sumberdaya tersebut manusia menjadi aset yang berperan penting dalam keberhasilan perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa sumberdaya manusia adalah elemen yang harus ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia membuat sumber-sumber daya lain dalam perusahaan berjalan, karena manusia bertindak sebagai perancang dan penghasil produk, pengendali mutu produk, pemasar produk hasil olahan pabrik, pengatur alokasi sumberdaya finansial, sekaligus yang menetapkan strategi dan tujuan perusahaan. Keunggulan aset-aset lain yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan kinerja perusahaan dan eksistensinya tanpa ada karyawan-karyawan kompeten yang berdedikasi terhadap tujuan perusahaan.

Produk berupa barang maupun jasa apapun yang dihasilkan perusahaan harus mampu menciptakan kepercayaan konsumen pada perusahaan. Pelayanan yang bermutu dari produk mulai dihasilkan sampai produk diterima oleh konsumen haruslah sebagai bentuk usaha agar mampu menjadi pilihan terbaik bagi para konsumennya, hal ini akan membuat konsumen percaya bahwa ia diperhatikan. Kegagalan memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen akan berdampak langsung pada keuntungan perusahaan sehingga perusahaan tidak

mampu berkembang. Konsumen akan selalu membandingkan pelayanan yang diterimanya dan akan berpindah ke tempat yang lebih memperhatikannya. (Moeljono, 2003, hal 4).

Moeljono (2003, hal 5) juga menyatakan bahwa kepercayaan akan terbentuk jika secara internal pengelolaan sebuah perusahaan mampu mengarahkan dan menghasilkan sumber daya manusia terpercaya yang mempunyai kemampuan tinggi untuk melayani secara terhormat. Salah satu hal penting dalam proses ini adalah pengelolaan budaya korporat (budaya perusahaan).

Menurut Schein, Hofstede, Sackman, Meschi dan Roger budaya merupakan seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi yang dimiliki para anggota kelompok organisasi yang membentuk sikap dan perilaku kelompok yang tersebut (Tjahjono, 2003, hal 11). Budaya perusahaan tersebut juga dimanifestasikan pada praktek-praktek organisasional yang membedakan antara satu kelompok organisasi dengan kelompok organisasi lainnya. Di sinilah budaya perusahaan berperan penting menentukan arah perusahaan, bagaimana mengalokasikan dan mengelola sumberdaya sebagai kekuatan internal perusahaan

Budaya perusahaan menghasilkan tekanan kuat pada karyawan untuk bergerak, berpikir, dan bekerja dalam tatanan yang konsisten dengan budaya yang telah ada. (Greenberg,1990, hal 136). Budaya perusahaan yang diformulasikan dalam tatanan yang baku secara tidak langsung akan membentuk

perilaku karyawan yang sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk bekerja secara profesional sesuai yang diharapkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh John P. Kotter dan James Heskett (1992) menunjukkan bahwa empat faktor yang menentukan perilaku manajemen suatu perusahaan yaitu (Moeljono, 2003, hal 10) :

1. Budaya korporat (budaya perusahaan)
2. Struktur, sistem, rencana, dan kebijakan formal
3. Kepemimpinan
4. Lingkungan yang teratur dan bersaing.

Poin-poin penting yang dihasilkan oleh kedua pakar tersebut diantaranya adalah budaya perusahaan mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang dan budaya perusahaan dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja. (Moeljono, 2003)

Kotter dan Heskett (1992) menyimpulkan bahwa budaya yang tumbuh dalam perusahaan berhubungan erat dengan keputusan-keputusan strategis manajemen puncak. Hal ini, menurut Lorsch (1988), akan berpengaruh pada kinerja perusahaan tersebut. Kesadaran para karyawan perusahaan ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya perusahaan terhadap produktivitas perusahaan akan memberi motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya perusahaan tersebut. Ini juga daya dorong yang kuat untuk kemajuan perusahaan. (Moeljono, 2003).

Motivasi sendiri pada dasarnya adalah usaha mempengaruhi seseorang agar mau bertindak sesuai yang kita inginkan. Dari uraian di atas bisa

diambil suatu pemikiran bahwa kinerja bisa menjadi pendorong pencapaian tujuan perusahaan yang dinyatakan dalam visi dan misi perusahaan. Seperti yang disampaikan Freeman dan Stoner (1990) mendefinisikan kinerja sebagai tolok ukur suatu aktivitas berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan atau tidak. Sehingga ukuran kinerja perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya tentulah berbeda. Salah satu prinsip ukuran kinerja adalah dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. (PPA FE UGM, 2001, hal 331).

Itulah sebabnya budaya perusahaan erat kaitannya dengan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, yaitu dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Di dalam karya tulis ini akan diteliti sejauhmana keefektifan budaya perusahaan bisa mempengaruhi dan membentuk perilaku karyawan sehingga termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaannya, lalu pada akhirnya bisa menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Dengan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderating Motivasi"***.

1. 2. Rumusan Masalah

Pengambilan motivasi sebagai variabel moderating didasarkan pada pemikiran bahwa budaya perusahaan tidak secara langsung berpengaruh pada kinerja perusahaan, tetapi memberi andil besar dalam upaya memotivasi dan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Ada pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan diperkuat oleh motivasi sebagai variabel moderating.

1.3. Batasan Masalah

Karyawan merupakan penggerak organisasi sehingga kondisi dari sumber daya manusia ini akan sangat berpengaruh pada perusahaan. Dalam penulisan skripsi ini, obyek yang diteliti hanya dibatasi pada karyawan tetap satu perusahaan saja. Adapun yang menjadi objek pengamatan adalah :

1. Budaya perusahaan yaitu serangkaian asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan persepsi-persepsi yang dimiliki para anggota kelompok dalam suatu perusahaan yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok tersebut. Dalam penelitian ini kasus yang diteliti berkecenderungan pada nilai-nilai keislaman yang diterapkan oleh perusahaan yang diteliti.
2. Motivasi adalah kekuatan yang memberi pengaruh dan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam usaha memenuhi kebutuhannya dan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan
3. Kinerja adalah kontribusi yang diberikan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan menurut kriteria dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan, maka peneliti mencoba melakukan penelitian mengenai permasalahan tersebut dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh secara langsung budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta
2. Mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan diperkuat oleh variabel motivasi.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Perusahaan

Hasil Penelitian ini setidaknya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya manusia yang dimilikinya dalam usaha peningkatan kinerja karyawan.

2. Pihak lain

Penelitian ini dapat memperkaya khasanah keilmuan yang dapat digunakan oleh kaum akademisi, peneliti, maupun praktisi kerja yang berkepentingan berkaitan dengan topik penelitian.

3. Penulis

Dengan adanya penelitian ini menjadi media bagi penulis sebagai bukti pengaplikasian ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terhadap budaya perusahaan masih jarang dijumpai di Indonesia. Sepanjang penulis ketahui, Sulistyono melakukan penelitian sejauh mana budaya perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. BRI (Bank Rakyat Indonesia) (Persero) cabang Yogyakarta di tahun 1999. Penelitian ini memaparkan bahwa falsafah perusahaan sebagai cikal bakal budaya organisasi menjadi faktor penting terhadap tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian tersebut Dr. Djokosantoso Moeljono, mantan direktur BRI, juga melakukan penelitian di perusahaan yang pernah dipimpinnya itu pada tahun 2001. Penelitian dilakukan di 24 cabang dan 96 unit wilayah kerja BRI di kota-kota besar Indonesia. Penelitian tersebut menghasilkan temuan-temuan bahwa faktor budaya perusahaan berpengaruh dominan terhadap produktivitas pelayanan nasabah.

Selanjutnya Tjahjaning Poerwati melakukan penelitian pada tahun 2002 pada 700 manajer perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta, dengan salah satu kesimpulan bahwa budaya perusahaan mempunyai tingkat kesesuaian yang tinggi sebagai variabel moderating (variabel yang memperkuat hubungan) terhadap hubungan partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Dari penelitian-penelitian tersebut penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana kontribusi budaya

perusahaan dan motivasi dalam bekerja sebagai variabel moderating terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses mengelola segala sumber daya yang ada di dalam organisasi baik berupa finansial, fisik, manusia, maupun kemampuan teknologi dan sistem, untuk dimanfaatkan sebaik mungkin demi mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Manajemen dilakukan dengan esensi untuk mengintegrasikan segala sumber daya tersebut yang diwujudkan dengan berbagai aktivitas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat, dunia usaha, dan pandangan ilmu manajemen, sumber daya manusia kini dianggap sebagai faktor penting dalam sebuah perusahaan dan ditempatkan ke puncak tangga perhatian manajemen. Hal ini terjadi karena betapapun sempurnanya sumber daya-sumber daya lain di dalam perusahaan apabila tidak didukung oleh manusia yang berkualitas baik maka perusahaan juga tidak akan efektif dalam kerjanya.

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut T. Hani Handoko (1987, hal 3) manajemen sendiri mempunyai fungsi-fungsi *perencanaan* (penetapan apa yang akan dilakukan), *pengorganisasian* (perancangan dan penugasan kelompok kerja), *penyusunan personalia* (penarikan, seleksi,

pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), *pengarahan* (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik), dan *pengawasan*. Hal itu memberi pengertian kepada kita bahwa manajemen mempunyai pengertian yang lebih luas bahwa dalam manajemen yang utama dikelola adalah sumber daya manusia, bukan finansial ataupun finansial.

Sedangkan untuk memahami sumber daya manusia sebaiknya kita meninjau apa yang dilakukan oleh para manajer dalam proses manajemen. Semua manajer dalam arti tertentu adalah seorang manajer sumber daya manusia, karena mereka semua terlibat dalam proses menarik dan mempertahankan karyawan dalam organisasi. Semua manajer dituntut untuk dapat memperkuat kinerja manajemen, bagaimana agar semua orang yang ada dalam perusahaan dapat secara bersama-sama mencapai tujuan perusahaan dengan bekerja secara optimal sesuai yang diinginkan perusahaan.

Ada banyak sekali hal yang kompleks untuk membuat seorang manusia dapat mengerahkan potensi terbaiknya demi mencapai suatu hal, sehingga manajemen sumber daya manusia seperti sebuah seni yang menyangkut berbagai masalah mengenai manusia dalam berinteraksi dengan pihak-pihak tertentu di dalam perusahaan atau lingkungan kerjanya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diketahui definisi dari manajemen sumber daya manusia. Terdapat berbagai macam pendapat tentang pengertian atau

definisi tentang manajemen sumber daya manusia namun sebenarnya mempunyai maksud yang sama.

T. Hani Handoko (1987, hal 3) menuliskan, menurut Edwin B. Flippo :

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Henry Simamora (1999, hal 3) :

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Stoney (Alwi, 2001, hal 6) :

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang terintegrasi, struktural, dan teknik-teknik personel.

Dari ketiga definisi itu dikemukakan mengenai beberapa hal seperti visi, misi, pengelolaan tenaga kerja, penilaian tenaga kerja, kultur, strategi, lingkup organisasi, semuanya mempunyai orientasi pandangan yang berbeda. Benang merah yang dapat ditarik dari ketiga definisi tersebut adalah, bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia agar

optimal dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Organisasi

Pelayanan yang bermutu dari karyawan haruslah sebagai bentuk usaha agar mampu menjadi pilihan terbaik bagi para konsumennya. Produk berupa barang maupun jasa apapun yang dihasilkan perusahaan harus mampu menciptakan kepercayaan konsumen pada perusahaan. Konsumen akan selalu membandingkan pelayanan yang diterimanya dengan pelayanan dari perusahaan lain.

Kepercayaan akan terbentuk jika secara internal pengelolaan sebuah perusahaan mampu mengarahkan dan menghasilkan sumber daya manusia terpercaya yang mempunyai kemampuan tinggi untuk melayani secara terhormat. Salah satu hal penting dalam proses ini adalah pengelolaan budaya korporat (budaya perusahaan). Budaya perusahaan menjadi salah satu faktor yang membedakan perusahaan dengan perusahaan lain. Implikasinya adalah bahwa setiap individu yang bergabung dengan perusahaan harus mau dan mampu menyesuaikan perilakunya dengan budaya perusahaan yang mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan dan kemampuan meningkatkan kinerjanya.

Karyawan sebagai sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan. Menurut Syafaruddin Alwi (2001, hal 26), secara

internal, MSDM harus mengemban tiga fungsi utama yaitu, pencarian tenaga kerja yang berkualitas (*attracting*), pengembangan kualitas tenaga kerja (*developing*), dan pemeliharaan kualitas tenaga kerja (*maintaining*). Dalam ungkapan perspektif Sumber Daya Manusia (SDM) ada ungkapan yang populer, “*make people before make product*”, yang menunjukkan bahwa tanggung jawab perusahaan sangat besar terhadap karyawannya. Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap karyawan, perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi, komitmen, kemampuan, dan keahlian karyawan.

Jika dilihat dari hubungan departemen SDM dengan departemen lain dalam organisasi dalam praktek kerjanya tanggung jawab terhadap karyawan tidak lagi sepenuhnya menjadi tanggung jawab departemen SDM saja, tetapi juga menjadi tanggung jawab bersama departemen-departemen lain dalam struktur organisasi. Peran departemen SDM seolah sebagai konsultan untuk setiap problem SDM di setiap lini perusahaan. Oleh karena itu departemen SDM dituntut tidak hanya mengetahui masalah yang ada di lingkup SDM saja, tetapi juga mengetahui persoalan ekonomi, lingkungan, hukum, dan perkembangan teknologi yang mempengaruhi bisnis yang dijalankan oleh perusahaan. Peran MSDM semakin penting dalam era persaingan globalisasi, karena semakin meningkatnya tantangan kompetitif yang dihadapi oleh setiap perusahaan.

2.2.2. Budaya Perusahaan

Persaingan globalisasi menuntut setiap perusahaan mampu menunjukkan potensinya untuk bersaing dengan kualitas yang unggul. Keunggulan kompetitif dapat diwujudkan dengan menghasilkan produk yang tidak mudah ditiru oleh pesaing. Untuk itu perusahaan memerlukan SDM yang memiliki visi dan kemampuan inovatif yang tinggi, yaitu menciptakan nilai dan produk yang berdaya saing tinggi, sebagai bentuk usaha pencapaian misi dan tujuan perusahaan.

Keunggulan kompetitif yang dimiliki SDM berkaitan dengan kualitas kontribusi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Secara spesifik, pengelolaan SDM dalam perusahaan melalui implementasi fungsi-fungsi SDM, ditujukan pula untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan SDM yang (Alwi, 2001, hal 26):

- Mampu menunjukkan komitmen dan kualitas kemampuan yang diharapkan.
- Mampu mendorong efektivitas organisasi secara optimal.
- Mampu menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengelolaan karyawan tergantung pada persepsi dan sikap perusahaan terhadap karyawan dan konsumen yang dipandu oleh nilai-nilai yang dikembangkan dalam perusahaan sebagai budaya perusahaan. Dengan kekuatan budaya yang dimiliki perusahaan, kompetensi yang khas, perusahaan akan menjadi pemenang dalam persaingan asalkan manajemen mampu mengelola perusahaan dan pasar yang mereka hadapi dengan tepat.

Dalam pembahasan tersebut tersirat bahwa budaya perusahaan merupakan modal besar dan menguntungkan bagi perusahaan untuk dalam kompetisi global bila dikelola dengan baik.

Telah dikemukakan di atas bahwa dalam hal ini SDM dipandang sebagai kunci menuju keberhasilan. Menurut Syafaruddin Alwi (2001, hal 35), implikasi terhadap pandangan tersebut, manajemen harus melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap kemampuan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja dan budaya perusahaan yang mendukung sebagai cara meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa budaya perusahaan mampu mendukung peningkatan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2.2.2.1. Pengertian Budaya

Budaya mempunyai ruang pembahasan yang sangat luas, sehingga memunculkan banyak definisi. Sangat bervariasinya aspek kehidupan manusia dan adanya perbedaan pengalaman dan preferensi para antropolog dalam mensikapi kehidupan manusia menyebabkan pengertian budaya menjadi sangat bervariasi. Dalam ilmu antropologi sosial tidak ada kesepakatan universal tentang konsep ini.

Menurut kamus bahasa Indonesia, budaya berarti akal budi. Sedangkan Edward Burnett Tylor, orang pertama yang menggunakan istilah budaya dalam karya antropologi, menyatakan, “ budaya atau peradaban adalah keseluruhan kompleks yang terdiri dari

pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat, kebiasaan, dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat” (Ndraha, 2003, hal 43). Pengertian lainnya dikemukakan oleh Schwartz dan Davis bahwa “budaya merupakan suatu pola kepercayaan dan harapan yang dimiliki bersama para anggota organisasi, kepercayaan tersebut menghasilkan perilaku, norma-norma yang secara kuat membentuk perilaku pribadi dan kelompok suatu organisasi” (Erida, 1995, hal 83). Satu lagi definisi budaya yang menyangkut perilaku kerja manusia, seperti yang dikemukakan KH.Toto Tasmara dalam bukunya (Tasmara, 2002, 177), bahwa budaya adalah pembiasaan, sekecil apapun sebuah kebiasaan akan menjadi batu karang yang cadas (budaya) yang sangat kuat bila dilakukan secara terus menerus. Melihat pada sabda Rasulullah, “Amal yang paling baik adalah yang dilakukan secara terus menerus walaupun sedikit”, ini menjadi pegangan bagi kita bahwa kebiasaan yang positif, termasuk dalam perilaku kerja manusia, harus dilanggengkan secara berkesinambungan.

Jadi dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai pengertian budaya, yaitu suatu pola pembiasaan perilaku terhadap setiap individu yang ada di dalam suatu organisasi berdasarkan aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku di dalam organisasi tersebut.

2.2.2.2. Fungsi Budaya

Setiap perusahaan tentulah menginginkan memiliki suatu kekhasan tersendiri dan memiliki jati diri sendiri yang membedakan dengan perusahaan lain, sehingga dapat dipastikan bahwa kelompok pemimpin dalam perusahaan ingin agar budaya berfungsi dengan baik dalam menjamin keberhasilan perusahaan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan dan para anggotanya. Fungsi budaya perusahaan yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan adalah sebagai berikut (Siagian, 2002, hal 199) :

a. Penentu batas-batas berperilaku

Budaya perusahaan berperan dalam menentukan perilaku yang harus yang harus ditampilkan dan dihindari, menyangkut norma-norma, etika, loyalitas, etos kerja, dan disiplin perusahaan yang harus dipegang teguh oleh setiap anggota perusahaan.

b. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota perusahaan

Rasa memiliki yang mendalam akan mencegah anggota perusahaan melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan, sehingga timbul rasa bangga mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan.

c. Penumbuhan komitmen

Sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki perusahaan, anggota perusahaan akan bersedia membuat komitmen untuk

bekerja dengan ikhlas demi keberhasilan perusahaan. Hal ini disebabkan karena mereka yakin bahwa dengan keberhasilan perusahaan akan mempermudah mereka meraih kesuksesan hidup, atau dengan kata lain perusahaan dapat membantu memberikan kejelasan masa depan yang lebih baik.

d. Pemeliharaan stabilitas perusahaan

Pentingnya persatuan dalam perusahaan akan mempermudah meraih keberhasilan, memecahkan permasalahan, suasana kerja yang kondusif, sehingga perusahaan dapat produktif dalam perjalanannya.

e. Mekanisme pengawasan

Jika budaya organisasi dihayati dan dilaksanakan dengan baik budaya tersebut juga berfungsi sebagai fungsi manajemen. Alasannya adalah karena para anggota perusahaan menampilkan perilaku yang positif, bekerja secara kreatif, serta bersedia meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kata lain, para karyawan mampu melakukan pengendalian dan pemantauan diri sendiri (*self controlling* dan *self monitoring*).

Selain fungsi tersebut, pendapat lain yang juga menyebutkan mengenai fungsi budaya perusahaan (Moeljono, 2003, hal 20) yaitu sebagai :

a. Peran pembeda

Hal ini berarti budaya perusahaan menciptakan perbedaan yang jelas antara satu perusahaan dengan yang lain.

b. Identitas bagi anggota-anggotanya

Hal ini berarti budaya perusahaan menciptakan kebanggaan pada para anggotanya untuk kemudian ikut menjaga citra perusahaan.

c. Penumbuh komitmen

Komitmen yang terbentuk lebih luas dari kepentingan individu, dengan komitmen yang timbul tersebut akan melahirkan produktivitas tinggi sehingga keberhasilan perusahaan dapat diwujudkan, maka kepentingan individu yang ada di dalamnya akan ikut terwujudkan.

d. Meningkatkan kemantapan sistem sosial

Budaya sebagai perekat sosial mempersatukan anggota-anggotanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari pendapat-pendapat di atas jelaslah bahwa berfungsinya budaya perusahaan dengan baik akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.2.3. Teori Tipologi Budaya Perusahaan

Banyak studi telah dilakukan mengenai budaya perusahaan yang menghasilkan suatu persamaan pendapat bahwa budaya perusahaan berperan penting dalam membentuk perilaku kerja para

anggota perusahaan. Dari teori tentang budaya perusahaan, diketahui empat tipe budaya perusahaan yang bisa dipilih oleh manajemen perusahaan untuk dianut. Tipe-tipe budaya perusahaan adalah sebagai berikut (Siagian, 2002; hal 200) :

a. Tipe akademi

Istilah akademi untuk menggambarkan tuntutan kehidupan dalam lembaga pendidikan tinggi. Penekanan terletak pada pencapaian hasil semaksimal mungkin. Para karyawan dituntut untuk menampilkan prestasi yang semaksimal mungkin, sehingga pengerahan segala kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, dan bakat yang dimiliki menjadi fokus untuk dimunculkan.

b. Tipe klub

Klub adalah kumpulan orang-orang yang mempunyai kepentingan, minat, dan hobi yang sama. Anggota klub yang baik diharapkan memenuhi kriteria kecocokan, loyalitas, dan komitmen.

c. Tipe tim olahraga

Suatu tim olahraga biasanya lebih besar peluang untuk menang atas lawan-lawannya bila para anggota tim mampu bekerjasama secara tim bukan menonjolkan kemampuan pribadinya semata. Dalam perusahaan keberhasilan akan diraih apabila para anggotanya mampu bekerja secara tim bukan sebagai pemain tunggal.

d. Tipe benteng

Ciri penghuni benteng adalah mempertahankan diri terhadap kemungkinan serangan dari luar, selain itu serangkaian pengamanan dilakukan untuk melindungi para anggotanya.

2.2.2.4. Pembentukan dan Pelestarian Budaya Perusahaan

Pembentukan budaya perusahaan merupakan suatu proses, tidak serta merta terbentuk, banyak ditentukan oleh beberapa hal. Kelembagaan budaya harus sedemikian rupa sehingga usia budaya itu lebih panjang dari usia siapapun dalam perusahaan, bersifat langgeng. Budaya perusahaan dalam pembentukannya didominasi oleh (Moeljono, 2003, hal 22):

- a. Lingkungan usaha, lingkungan di tempat usaha itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
- b. Nilai-nilai, merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi.
- c. Panutan atau keteladanan, orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
- d. Upacara-upacara, acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan kepada karyawannya.
- e. *Network*, jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan.

Para pendiri biasanya telah meletakkan fondasi budaya yang mungkin didasarkan pada filsafat hidupnya , pengalamannya, dan hasil-hasil yang pernah diraihinya. Mereka mengharapkan pelestarian budaya orang-orang yang kemudian bergabung dalam perusahaan. Kiat untuk melestarikan budaya perusahaan menurut Robbins pada dasarnya berkisar pada (Siagian, 2002, hal 202):

a. Efektivitas seleksi karyawan

Calon karyawan harus diyakinkan bahwa keberhasilannya tergantung kemauan dan kemampuan melakukan penyesuaian sehingga perilakunya sesuai dengan tuntutan organisasi.

b. Komitmen manajemen puncak

Inti dari hal ini adalah kesatuan kata dengan perbuatan, motivasi atau aturan kerja yang diberlakukan dilakukan pula oleh manajemen puncak.

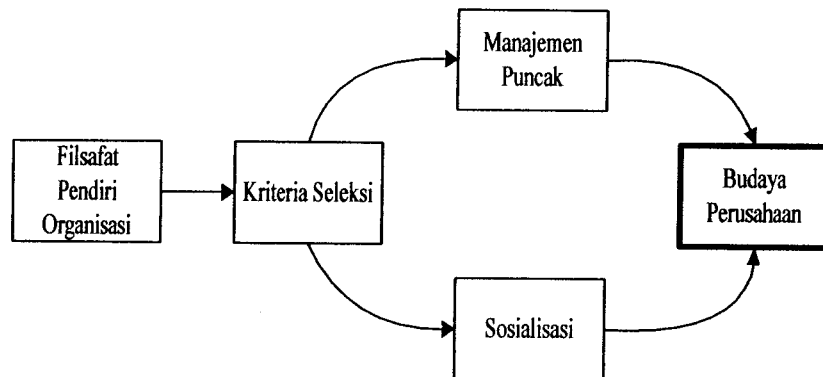
c. Proses sosialisasi

Budaya perusahaan harus dimiliki semua orang dalam perusahaan, maka perlu disosialisasi. Yang terpenting manajemen membantu para bawahan dengan menunjukkan dalam hal apa saja mereka harus melakukan penyesuaian, dan bagaimana caranya agar tuntutan budaya dapat terpenuhi dengan memuaskan.

Bagan berikut ini meringkaskan bagaimana budaya perusahaan dibentuk dan dilestarikan :

Bagan 2.1.

Pembentukan Budaya Korporat (Budaya Perusahaan)



Sumber : Robbins, 200: 523-diterjemahkan (Moeljono, 2003, hal 24).

Menurut Hofstede, keyakinan bahwa budaya yang kuat dan khas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan (Moeljono, 2003, hal 29).

Ditemukan secara umum bahwa organisasi-organisasi yang sukses mempunyai budaya yang kuat sekaligus khas, termasuk mitos-mitos yang memperkuat sub-budaya organisasi. Organisasi yang gagal mempunyai sub-sub budaya masa lalu yang membuat organisasi terhalangi dalam melakukan adaptasi terhadap lingkungan yang berubah.

Berdasarkan teori yang juga dikemukakan oleh Hofstede (1991), ada empat elemen yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur efektivitas budaya perusahaan yaitu :

a. *Nilai-nilai organisasi (values)* :

Yaitu keyakinan yang menjadi penuntun kehidupan sehari-hari sebuah organisasi. Nilai-nilai organisasi yang diukur adalah sejauh mana karyawan memahami visi dan misi organisasi, komitmen karyawan terhadap misi organisasi, karyawan memahami tugas dan tanggung

jawabnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, juga sejauh mana karyawan memahami persepsi organisasi terhadap konsumen.

- b. *Simbol-simbol (symbols)* yang berupa kata-kata (jargon), gerakan, gambar, benda, pakaian/seragam karyawan, yang semuanya itu mempunyai makna dan diakui secara khusus oleh perusahaan.
- c. *Orang-orang yang berpengaruh (heroes)*, baik yang masih hidup maupun sudah tiada, yang menjadi pendorong dan sangat dihargai dalam perusahaan, atau dengan kata lain menjadi panutan dalam bersikap (*models for behaviour*)
- d. *Ritual-ritual (rituals)*, aktivitas bersama yang cenderung pada esensi sosial dalam perusahaan, baik yang berdasarkan nilai-nilai dalam perusahaan maupun diberlakukan oleh seorang pimpinan perusahaan yaitu cara memberi salam, upacara-upacara yang sifatnya sosial maupun keagamaan, kebiasaan dalam melaksanakan suatu pertemuan, kebiasaan menyambut tamu.

Jadi dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan mempunyai dampak pada kecenderungan para anggota perusahaan dalam menampilkan perilaku tertentu. Perilaku positif yang dibentuk mendukung unggulnya kinerja perusahaan, dan pada akhirnya keunggulan kompetitif perusahaan.

2.2.2.5. Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan

Bagaimana hubungan antara budaya perusahaan dengan kinerja karyawan bila ditinjau dari penelitian Kotter dan Heskett, sehebat apakah budaya perusahaan sehingga patut menjadi perhatian? Kotter dan Heskett (1992) memilih 207 perusahaan secara random dari seluruh industri, menggunakan daftar pertanyaan untuk menghitung indeks kekuatan budaya perusahaan tersebut, dan mengkorelasikannya dengan kinerja mereka selama 12 tahun. Penelitian kedua pakar ini membuktikan empat hal yang prinsipil (Moeljono, 2003, hal 11) :

- a. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang
- b. Budaya perusahaan mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang
- c. Budaya perusahaan yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak; budaya-budaya tersebut mudah berkembang, bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang pandai dan berakal sehat.
- d. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat diubah agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Moeljono (2003, hal 12) menuliskan bahwa Kotter dan Heskett (1992) menyimpulkan bahwa budaya perusahaan dapat berdampak signifikan pada kinerja ekonomis. Hal ini didukung pula

oleh Lorsch (1988), bahwa ada hubungan yang erat antara keputusan-keputusan strategis manajemen puncak dengan budaya yang tumbuh dalam suatu perusahaan. Hal ini berpengaruh pada kinerja perusahaan tersebut.

Tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas, artinya mereka membutuhkan untuk diamati, diawasi, dan diarahkan dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi, dengan begitu kesejahteraan mereka pun bisa ditingkatkan. Sehingga perilaku para bawahan dalam perusahaan tidak boleh bertentangan dengan norma, sistem nilai, dan segala ketentuan yang ada dalam perusahaan, dengan kata lain mereka harus menyatu dengan budaya perusahaan.

Selanjutnya dapat ditarik kesimpulan bahwa makin efektifnya budaya perusahaan diterapkan, maka akan dapat meningkatkan motivasi anggota perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik dalam bekerja.

2.2.3. Motivasi

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan, dorongan tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, bertingkah laku guna mencapai tujuan tertentu. Kesadaran para karyawan perusahaan ataupun para pimpinannya akan budaya perusahaan akan memberikan motivasi untuk memelihara, mempertahankan, dan

mengarahkan perilaku (Gibson, 1996, hal 185). Jadi dapat dipahami bahwa motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran.

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi-interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi timbul dari diri sendiri (intrinsik) dan dirangsang dari luar diri (ekstrinsik). Faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, harapan, cita-cita. Sedangkan faktor dari luar atau ekstrinsik dapat ditimbulkan oleh berbagai sebab, bisa karena pengaruh norma, aturan, penghargaan.

Tetapi baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik motivasi timbul karena adanya rangsangan dari kebutuhan dirinya. Jadi, jelaslah bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang dalam kerangka manajemen didorong adanya kebutuhan, dan sikap dan perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu kebutuhan mereka sendiri. Jadi apapun yang dilakukan oleh perusahaan untuk menggerakkan para karyawan untuk mencapai tujuan, pada akhirnya harus dapat menciptakan suasana motivasi yang positif bagi mereka.

2.2.3.2. Teori Motivasi

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi kerja dalam kehidupan perusahaan.

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg yang dihasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 orang akuntan dan insinyur. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang menjadi penyebab timbulnya motivasi, yaitu kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job conditions*) dan kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job conditions*). Dalam penelitian ini indikator motivasi difokuskan pada kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job conditions*) yaitu (Gitosudarmo, 1997, hal 35):

- a. Prestasi (*achievement*), yaitu kepuasan pribadi karena telah dapat menyelesaikan tugas, memecahkan masalah, atau melihat hasil kerjanya sukses.

Penilaian melihat pada bagaimana pandangan karyawan terhadap hasil kerjanya.

- b. Pengakuan (*recognition for achievement*), yaitu pengakuan atau pujian atas pekerjaan yang terselesaikan dengan baik.

Penilaian melihat pada apa yang didapatkan karyawan dari rekan kerja atau atasannya bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

- c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Penilaian melihat pada sejauhmana kebanggaan karyawan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- d. Tanggung jawab (*responsibility*), yaitu sejauh mana kontrol atau penguasaan terhadap pekerjaan, variasi yang dapat dikerjakan, dan kesempatan untuk menggunakan prakarsa pribadi.

Penilaian melihat pada bagaimana karyawan memahami deskripsi pekerjaan yang diberikan organisasi kepadanya.

- e. Pengembangan potensi individu (*advancement*), yaitu kesempatan untuk mengembangkan berbagai keahlian dan kemampuan baru terutama yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Penilaian melihat pada kesempatan yang diberikan organisasi pada karyawan untuk mengembangkan potensinya.

Jadi motivasi memegang peranan penting pada kecenderungan anggota perusahaan dalam menampilkan kinerjanya. Pada akhirnya perilaku positif yang dikembangkan dan dibudayakan dengan baik mendukung unggulnya kinerja perusahaan.

2.2.3.3. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Para manajer lebih suka memotivasi karyawan secara positif karena mereka ingin mencari cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung untuk produktif, mereka ingin bekerja menjadi anggota tim kerja yang solid.

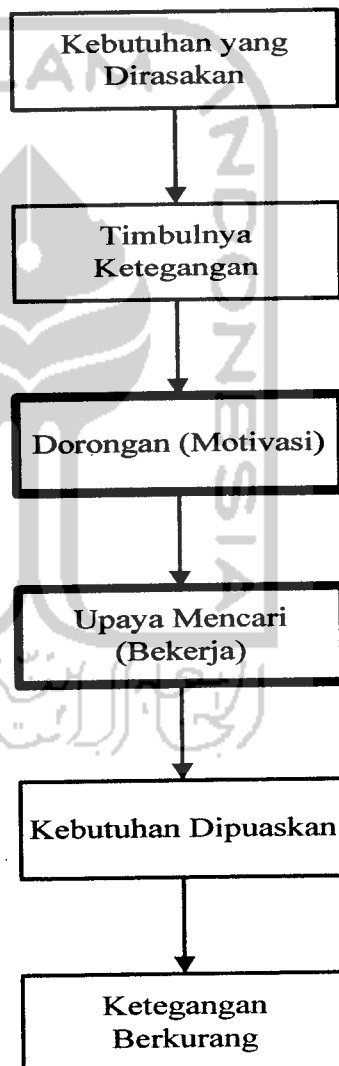
Perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, apabila semua komponen perusahaan berupaya menampilkan kinerja yang optimal, termasuk peningkatan produktivitas kerja. Karena berangkat dari kebutuhan yang dirasakan, para karyawan hanya akan bersedia menampilkan kinerja terbaik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan apabila terdapat keyakinan

dalam dirinya bahwa dengan demikian berbagai tujuan, harapan, keinginan, dan keperluannya akan tercapai pula.

Semua teori motivasi dikaitkan dengan pemuasan kebutuhan manusia. Karena itu relevan untuk menekankan lebih dahulu apa yang disebut proses motivasi, yang secara skematis digambarkan sebagai berikut (Siagian, 2002, 102):

Bagan 2.2.

Proses Motivasi



Bagan di atas menunjukkan hal-hal berikut ini :

- a. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
- b. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri orang bersangkutan. Makin kritikal sifat kebutuhan itu, makin tinggi pula ketegangan diakibatkannya.
- c. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan (motivasi) agar yang bersangkutan berbuat sesuatu.
- d. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan (bekerja) keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
- e. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.
- f. Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya ialah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

Atas dasar kebutuhan maka aktivitas yang dilakukan karyawan karena ada motivasi untuk mewujudkan apa yang dibutuhkan dan ada keyakinan bahwa perusahaan memberi peluang untuk itu, sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan kerja yang berkualitas baik.

2.2.4. Kinerja Karyawan

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuan tersebut ia berupaya untuk mewujudkan prestasi yang optimal, kinerja yang handal. Kemajuan dan keunggulan kompetitif perusahaan adalah produktivitas karyawan.

2.2.4.1. Pengertian Kinerja

Berbicara tentang kinerja, maka tak jauh dari pembahasan sumber daya manusia sebagai subyek yang menghasilkan kinerja itu. Setiap individu bagian dari perusahaan akan berperan dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang diwujudkan dengan segala aktivitas dan kegiatan untuk mencapai tujuan. Setiap proses itulah kinerja.

Menurut PPA FE UGM, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Rahayu, 2004, hal 39).

Kinerja dihasilkan dari implementasi perilaku para individu yang ada di dalam perusahaan. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sesuai tuntutan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada pelaksanaan program perusahaan selanjutnya

akan dilakukan penilaian untuk melihat apakah yang terlaksana sudah berjalan sesuai dengan kebijakan.

2.2.4.2. Penilaian Kinerja

Dalam era global saat ini, persaingan yang ketat membuat perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Penilaian kinerja adalah tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam penelitian ini yang dibahas adalah kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan proses di mana perusahaan berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya (Siagian, 2002, hal 168). Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu.

Selanjutnya Ghiselli dan Brown mengatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk (As'ad, 1987, hal 22):

- a. Mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- b. Melihat seberapa jauh kemajuan dalam pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan yang bersangkutan.

Berbagai pihak dapat menarik manfaat dari penilaian kinerja karyawan yang semuanya dapat dikaitkan dengan segala upaya

meningkatkan produktivitas kerja dari sebuah perusahaan. Manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Siagian, 2002, hal 168):

- a. Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja karyawan.
- b. Sebagai instrumen dalam melakukan penyesuaian imbalan yang diberikan perusahaan terhadap para karyawannya.
- c. Membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan dalam mutasi karyawan.
- d. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan pelatihan.
- e. Sebagai bahan untuk membantu para karyawan melakukan perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja, terutama yang diarahkan pada kemungkinan terjadinya kelemahan di dalamnya.
- g. Mempelajari, apakah terdapat ketidaktepatan dalam sistem informasi sumber daya manusia.
- h. Mempersiapkan perusahaan dan seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi di masa depan.
- i. Pengkoreksi kesalahan dalam rancang bangun kegiatan.
- j. Sebagai umpan balik bagi manajemen sumber daya manusia, bagi para atasan langsung, dan bagi karyawan sendiri.

Barangkali kesulitan yang paling serius adalah pada saat memutuskan apa yang akan dinilai. Menurut Henry Simamora indikator kinerja adalah perilaku-perilaku efektif yang hendaknya dimasukkan dalam penilaian kinerja (Simamora, 1999, hal 418) :

- a. Kemampuan organisasi memikat dan menahan orang-orang di dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Perusahaan harus meminimalkan perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan agar perusahaan berfungsi secara efektif.

- b. Penyelesaian tugas yang terandalkan

Indikator yang dilihat adalah kecepatan dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan organisasi.

- c. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan

Perusahaan tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga efektivitasnya dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-perilaku inovatif dan spontan. Indikator yang dilihat adalah :

- (1) bagaimana karyawan bekerja sama dengan rekan-rekannya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional,
- (2) bagaimana karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana yang diberikan oleh organisasi
- (3) kemampuan karyawan memberikan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki organisasi,

(4) kemauan karyawan mengikuti program pelatihan diri yang diberikan organisasi dengan sungguh-sungguh

(5) sikap karyawan dalam berhadapan dengan rekan kerja, pelanggan, maupun masyarakat umum.

Manajemen sumber daya manusia yang menyusun sistem penilaian kinerja yang berlaku bagi seluruh komponen perusahaan. Sentralisasi penyusunan sistem ini penting karena harus diterapkan seragam dalam tubuh perusahaan tanpa mengabaikan kekhasan berbagai komponen, yaitu fungsinya, kriterianya, tolok ukurnya, dan jenis-jenis kelompok karyawan (kelompok manajerial, kelompok pelaksana kegiatan, dan kelompok pelaksana kegiatan teknis operasional).

2.2.5. Hubungan antara Budaya Perusahaan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

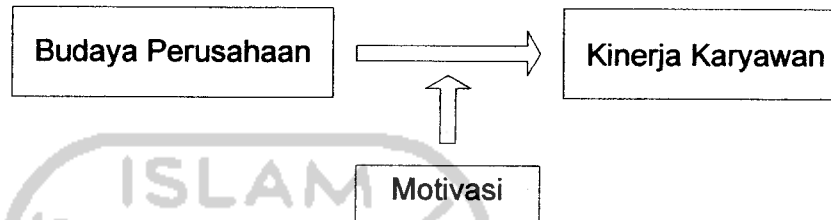
Budaya perusahaan, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang strategis untuk diformulasikan demi kemajuan perusahaan. Budaya perusahaan menjadi salah satu hal penting dalam membentuk kepercayaan konsumen pada perusahaan atas pelayanan yang diberikan. Kepercayaan akan terbentuk jika secara internal pengelolaan sebuah perusahaan mampu mengarahkan dan menghasilkan sumber daya manusia terpercaya yang mempunyai kemampuan tinggi untuk melayani konsumen dengan prima, sehingga akan tercipta kepuasan konsumen yang akan sangat berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan.

2.3. Kerangka Teoritis

Berikut ini gambaran yang menunjukkan hubungan yang telah dijelaskan dalam landasan teori :

Bagan 2.3.

Hubungan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan,
dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating



Budaya perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawan dan motivasi kerja para karyawan juga memberi pengaruh dalam hubungan tersebut.

2.4. Hipotesis

1. Ada pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Ada pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan diperkuat oleh motivasi sebagai variabel moderating.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

RSU PKU Muhammadiyah, salah satu Rumah Sakit swasta di Yogyakarta, berlokasi di Jalan KH. A. Dahlan 20 Yogyakarta.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel yang berkaitan dengan penelitian diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang menjadi sebab terpengaruhnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah budaya perusahaan.
2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan
3. Variabel Moderating, yaitu variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel moderatingnya adalah motivasi kerja yang difokuskan pada kondisi intrinsik pekerjaan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian mengukur masing-masing variabel diperlukan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Variabel Independen dalam penelitian adalah budaya perusahaan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan Hofstede budaya perusahaan indikatornya :

a. *Nilai-nilai organisasi (values)* :

Yaitu keyakinan yang menjadi penuntun kehidupan sehari-hari sebuah organisasi. Nilai-nilai organisasi yang diukur adalah sejauh mana karyawan memahami visi dan misi organisasi, komitmen karyawan terhadap misi organisasi, karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, juga sejauh mana karyawan memahami persepsi organisasi terhadap konsumen.

- b. *Simbol-simbol (symbols)* yang berupa kata-kata (jargon), gerakan, gambar, benda, pakaian/seragam karyawan, yang semuanya itu mempunyai makna dan diakui secara khusus oleh perusahaan.
- c. *Orang-orang yang berpengaruh (heroes)*, baik yang masih hidup maupun sudah tiada, yang menjadi pendorong dan sangat dihargai dalam perusahaan, atau dengan kata lain menjadi panutan dalam bersikap (*models for behaviour*)
- e. *Ritual-ritual (rituals)*, aktivitas bersama yang cenderung pada esensi sosial dalam perusahaan, baik yang berdasarkan nilai-nilai dalam perusahaan maupun diberlakukan oleh seorang pimpinan perusahaan yaitu cara memberi salam, upacara-upacara yang sifatnya sosial maupun keagamaan, kebiasaan dalam melaksanakan suatu pertemuan, kebiasaan menyambut tamu.

b. Variabel Dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan, menurut Henry Simamora mempunyai indikator perilaku-perilaku efektif yang hendaknya dimasukkan dalam penilaian kinerja :

a. Kemampuan organisasi memikat dan menahan orang-orang di dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Indikator yang dilihat adalah kehadiran dan ketepatan jam bekerja sesuai aturan yang ditentukan oleh organisasi.

b. Penyelesaian tugas yang terandalkan

Indikator yang dilihat adalah kecepatan dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan organisasi.

c. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan

Indikator yang dilihat adalah : (a) bagaimana karyawan bekerja sama dengan rekan-rekannya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional, (b) bagaimana karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana yang diberikan oleh organisasi (c) kemampuan karyawan memberikan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki organisasi, (d) kemauan karyawan mengikuti program pelatihan diri yang diberikan organisasi dengan sungguh-sungguh (e) sikap karyawan dalam berhadapan dengan rekan kerja, pelanggan, maupun masyarakat umum.

c. Motivasi sebagai variabel moderating yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara Budaya Perusahaan dan Kinerja

Karyawan menurut Frederick Herzberg difokuskan pada kondisi intrinsik pekerjaan dengan indikator :

- a. Prestasi (*achievement*), yaitu kepuasan pribadi karena telah dapat menyelesaikan tugas, memecahkan masalah, atau melihat hasil kerjanya sukses.

Penilaian melihat pada bagaimana pandangan karyawan terhadap hasil kerjanya.

- b. Pengakuan (*recognition for achievement*), yaitu pengakuan atau pujian atas pekerjaan yang terselesaikan dengan baik.

Penilaian melihat pada apa yang didapatkan karyawan dari rekan kerja atau atasannya bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

- c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Penilaian melihat pada sejauhmana kebanggaan karyawan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- d. Tanggung jawab (*responsibility*), yaitu sejauh mana kontrol atau penguasaan terhadap pekerjaan, variasi yang dapat dikerjakan, dan kesempatan untuk menggunakan prakarsa pribadi.

Penilaian melihat pada bagaimana karyawan memahami deskripsi pekerjaan yang diberikan organisasi kepadanya.

- e. Pengembangan potensi individu (*advancement*), yaitu kesempatan untuk mengembangkan berbagai keahlian dan kemampuan baru terutama yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Penilaian melihat pada kesempatan yang diberikan organisasi pada karyawan untuk mengembangkan potensinya.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data adalah informasi yang diakui kebenarannya yang dapat dijadikan dasar kajian untuk analisis dalam penelitian. Dalam usaha memperoleh data tersebut maka dilakukan studi lapangan dan studi pustaka.

Studi lapangan

- a) Kuisisioner, yaitu metode untuk memperoleh data dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada pihak yang bersangkutan, sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Lembar kuisisioner bisa dilihat pada Lampiran I.

Data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner diberi skor.

Ketentuan skor menggunakan skala Likert 5 poin yaitu :

- | | | |
|--------------------------------|-------|-------------------|
| 1) Jawaban Sangat Sesuai | (SS) | mempunyai nilai 5 |
| 2) Jawaban Sesuai | (S) | mempunyai nilai 4 |
| 3) Jawaban Ragu-ragu | (R) | mempunyai nilai 3 |
| 4) Jawaban Tidak Sesuai | (TS) | mempunyai nilai 2 |
| 5) Jawaban Sangat Tidak Sesuai | (STS) | mempunyai nilai 1 |

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner berdasarkan acuan dari indikator-indikator yang ditetapkan bagi setiap variabel-variabel penelitian. Penjabarannya dijabarkan sebagai berikut :

Budaya Perusahaan

Mendeskripsikan tentang penerapan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan, simbol-simbol yang dipergunakan perusahaan, orang-orang yang berpengaruh di perusahaan, dan ritual yang biasa dilakukan perusahaan, sehingga membentuk budaya perusahaan yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Variabel ini terdiri dari 24 pertanyaan dengan skala Likert 1 sampai 5. Angka tertinggi yakni 5 berarti sangat menunjukkan kesesuaian dengan kondisi sebenarnya yang terjadi dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Mendeskripsikan tentang perilaku-perilaku efektif yang dimasukkan dalam penilaian kinerja oleh perusahaan yaitu kemampuan perusahaan memikat dan menahan orang-orang dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu, penyelesaian tugas yang dapat diandalkan, serta perilaku-perilaku inovatif dan spontan. Variabel ini terdiri dari 18 pertanyaan dengan skala Likert 1 sampai 5. Angka tertinggi yakni 5 berarti sangat menunjukkan kesesuaian dengan kondisi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Motivasi

Fokus yang dideskripsikan adalah pada kondisi intrinsik pekerjaan, yaitu tentang prestasi kerja, pengakuan atas pekerjaan yang terselesaikan dengan baik, pekerjaan itu sendiri, tanggung

jawab karyawan terhadap tugasnya, dan kesempatan untuk pengembangan potensi individu. Variabel ini terdiri dari 30 pertanyaan dengan skala Likert 1 sampai 5. Angka tertinggi yakni 5 berarti sangat menunjukkan kesesuaian dengan hal-hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja di perusahaan.

- b) Wawancara, yaitu menanyakan langsung kepada responden berdasarkan pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, bila diperlukan untuk kejelasan dan kelengkapan data penelitian.

Studi Pustaka

Yaitu upaya menambah, mengasah, dan memahami ilmu pengetahuan dengan cara menggali berbagai macam informasi melalui berbagai literatur berupa buku-buku pedoman yang masih relevan, jurnal, skripsi, tesis, maupun berbagai macam informasi yang didapat langsung dari sumber penelitian yang menjadi dasar wacana utama mengenai pengetahuan teoritis dan aplikatif yang ada.

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. Populasi Penelitian

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah kelompok karyawan tetap (karyawan yang mempunyai SK Direktur) yang bekerja di sektor medis dan non medis dengan masa kerja 12 tahun ke atas di RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berdasarkan data yang

diperoleh, karyawan tetap di RSUD Muhammadiyah adalah 567 orang (bisa dilihat pada lampiran II) dan yang sudah bekerja 12 tahun ke atas adalah sebanyak 240 orang yang tersebar di hampir semua bidang kerja dengan berbagai tingkat jabatan struktur pada rumah sakit tersebut.

3.5.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *stratified random sampling* artinya bahwa semua unsur populasi yang heterogen (tidak sama bidang tugas dan tingkatan struktur organisasinya) mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Stratifikasi yang dipilih berdasarkan tingkat pendidikan dari jenjang pendidikan Sekolah Dasar sampai dengan Perguruan Tinggi, dengan asumsi bahwa tingkat pendidikan menunjukkan posisi tanggung jawab dan bidang keahlian seseorang dalam pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil yang variatif dari berbagai sisi pekerjaan dalam rumah sakit. Dari populasi sebanyak 240 orang berdasarkan tabel statistika penentuan sampel yang terdapat dalam buku, yaitu tabel Krecjie (bisa dilihat di Lampiran III), diambil sampel 150 orang, tabel tersebut dapat dilihat pada lampiran. Di dalam penelitian ini ingin diketahui kinerja dari karyawan di semua aspek yang mendukung mutu pelayanan terhadap konsumen. Berikut ini penghitungan stratifikasi sampel :

Tabel 3.1.

Stratifikasi Sampel

Tingkat Pendidikan	Populasi	Penghitungan Sampel (Populasi/240x150)	Sampel	
			Hasil Penghitungan	Hasil Pembulatan
SD	24	23/240x150	15	15
SMP	51	52/240x150	31.875	32
SMA	109	109/240x150	68.125	68
PT	56	56/240x150	35	35
Jumlah	240			150

3.6. Uji Instrumen Penelitian

Penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data penelitian sangat membantu peneliti dalam mempercepat proses penjarangan data di lapangan, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan menjadi faktor penting, namun cara ini mengandung resiko mendapatkan data yang kandungan informasinya bias akibat instrumen yang tidak baik. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner harus diuji dulu kesahihan dan keandalannya dengan menggunakan suatu pengukuran yang disebut uji validitas dan uji reliabilitas, agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data serta sejauh mana ketepatan alat ukur tersebut dalam mengukur obyek yang diteliti. Sugiyono menyatakan, “ dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.” (Sugiyono, 2005, hlm 267).

3.6.1. Uji validitas

Sebagaimana diungkapkan Sugiyono (2005, hlm. 267), “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.” Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur itu valid.

Dalam penelitian ini akan digunakan validitas jenis konstruk, dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dalam kuisioner dengan skor totalnya. Apabila semua berkorelasi positif, maka alat ukur tersebut mempunyai validitas. Sedangkan untuk menghitung korelasi skor digunakan analisis faktor, dalam hal ini diperlukan bantuan komputer program SPSS

11. Langkah menguji validitas butir angket adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

H_0 = skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

H_1 = skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

2. Menentukan nilai r tabel

Dari tabel r (pada lampiran), untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2$, atau dalam kasus ini $df = 30 - 2 = 28$. Tingkat signifikansi 5 %.

Didapat angka 0,239.

Catatan : Di sini dilakukan uji satu arah, karena hipotesis menunjukkan arah tertentu, yaitu positif.

3. Mencari r hasil

Di sini r hasil untuk tiap item (variabel) bisa dilihat pada kolom CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION.

4. Mengambil keputusan

- a. Jika r hasil positif, serta $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil tidak positif, dan $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut gugur
- c. Jika r hasil positif dan $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tetap gugur

Jadi jika $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ tapi bertanda negatif, H_0 tetap akan ditolak.

3.6.1.1. Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dengan korelasi produk moment memiliki koefisien korelasi lebih kecil dari nilai r_{tabel} (tabel r bisa dilihat di Lampiran IV) sebesar 0.239 ($df=28$, $\alpha=5\%$) pada kelompok pertanyaan Budaya perusahaan (bisa dilihat di Lampiran V): Tabel 3.2.

Hasil Uji Validitas Instrumen pada Variabel Budaya perusahaan

Faktor	Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Nilai organisasi	1	0.6249	0.239	Valid
	2	0.7954	0.239	Valid
	3	0.704	0.239	Valid
	4	0.667	0.239	Valid
	5	0.6721	0.239	Valid
	6	0.6625	0.239	Valid

Tabel 3.2. (lanjutan)

Simbol-simbol	1	0.3004	0.239	Valid
	2	0.6456	0.239	Valid
	3	0.5842	0.239	Valid
	4	0.6574	0.239	Valid
	5	0.4171	0.239	Valid
	6	0.3801	0.239	Valid
Orang yang berpengaruh	1	0.3810	0.239	Valid
	2	0.6212	0.239	Valid
	3	0.5215	0.239	Valid
	4	0.6953	0.239	Valid
	5	0.7223	0.239	Valid
	6	0.4522	0.239	Valid
Ritual	1	0.7933	0.239	Valid
	2	0.6555	0.239	Valid
	3	0.7924	0.239	Valid
	4	0.7981	0.239	Valid
	5	0.1328	0.239	<i>Gugur</i>
	6	0.7273	0.239	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas terlihat bahwa pada faktor ritual terdapat item gugur yaitu pada item pertanyaan nomor 5.

Hasil pengujian validitas dengan korelasi produk momen memiliki koefisien korelasi lebih kecil dari nilai r_{tabel} sebesar 0.239 ($df=28$, $\alpha=5\%$) pada kelompok pertanyaan Motivasi pada tiap-tiap faktor adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Variabel Budaya Perusahaan

Faktor	Koefesien Alpha	r_{tabel} (df=28, $\alpha=5\%$)	Keterangan
Nilai organisasi	0.8694	0.239	Reliabel
Simbol-simbol	0.7494	0.239	Reliabel
Orang yang berpengaruh	0.8012	0.239	Reliabel
Ritual	0.8368	0.239	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi pada faktor prestasi mendapatkan koefesien alpha sebesar 0.7003, pada pengakuan atas prestasi sebesar 0.7637, pada pekerjaan itu sendiri sebesar 0.7047, untuk faktor tanggung jawab terhadap pekerjaan sebesar 0.7022, dan faktor pengembangan potensi individu sebesar 0.7036. Kelima faktor memiliki koefesien alpha lebih dari r_{tabel} sebesar 0.239 (df=28, $\alpha=5\%$) sehingga dinyatakan *reliabel*, (Suharsimi, 2002).

Tabel 3.6.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Variabel Motivasi

Faktor	Koefesien Alpha	r_{tabel} (df=28, $\alpha=5\%$)	Keterangan
Prestasi	0.7003	0.239	Reliabel
Pengakuan atas prestasi	0.7637	0.239	Reliabel
Pekerjaan itu sendiri	0.7047	0.239	Reliabel
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	0.7022	0.239	Reliabel
Pengembangn potensi individu	0.7036	0.239	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja perusahaan pada faktor kemampuan perusahaan memikat dan menahan orang dalam organisasi mendapatkan koefisien alpha sebesar 0.7235, pada penyelesaian tugas sebesar 0.7061, dan pada faktor perilaku inovatif dan spontan sebesar 0.7565. Ketiga faktor memiliki koefisien alpha lebih dari r_{tabel} sebesar 0.239 ($df=28, \alpha=5\%$) sehingga dinyatakan *reliabel* (Suharsimi, 2002).

Tabel 3.7.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Faktor	Koefesien Alpha	r_{tabel} ($df=28, \alpha=5\%$)	Keterangan
Kemampuan perusahaan memikat dan menahan orang dalam organisasi	0.0.7235	0.239	Reliabel
Penyelesaian tugas	0.7061	0.239	Reliabel
Perilaku inovatif dan spontan	0.7565	0.239	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer

3.7. Metode Analisis Data

3.7. 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diambil apa adanya, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Dalam analisis ini akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang data dan simpangan baku.

3.7.2. Analisis Verifikatif

Analisis ini berusaha untuk mengkaitkan variabel-variabel yang telah ditentukan untuk membuktikan hipotesis. Penghitungannya melalui pengolahan SPSS 11. Adapun metode penghitungan analisisnya akan disampaikan pada sub bab berikut :

3.7.2.1. Regresi Linier Tunggal

Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, variabel independen yaitu budaya perusahaan (X_1) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta, nilai variabel dependen jika variabel independent = 0

b_1 = koefisien regresi, besar pengaruh X_1 terhadap Y

X_1 : budaya perusahaan

Rumus ini digunakan untuk membuktikan rumusan masalah yang pertama, agar selanjutnya bisa dilakukan pembuktian rumusan masalah yang kedua dengan regresi berganda.

3.7.2.2. Regresi Linier Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan 2 variabel independen sebagai

tersebut. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan apakah variabel motivasi (X_2) sekaligus berlaku sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan budaya perusahaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 X_2$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta, nilai variabel dependen jika variabel independent = 0

b_1 = koefisien regresi, besar pengaruh X_1 terhadap Y dengan asumsi X_2 konstan

b_2 = koefisien regresi, besar pengaruh X_2 terhadap Y dengan asumsi X_1 konstan

b_3 = koefisien moderator, besar pengaruh X_1 terhadap Y dipengaruhi oleh besar pengaruh X_2 terhadap X_1

X_1 = budaya perusahaan

X_2 = motivasi

3.7.2.4. Korelasi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara 2 variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel yang lain. Hal ini untuk memperkuat pembuktian rumusan masalah kedua.

Rumus korelasi ganda dua variabel :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Di mana :

$R_{y.x_1x_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = korelasi antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi antara X_1 dengan X_2

Dari perhitungan yang dihasilkan akan diuji signifikansi terhadap koefisien korelasi berganda dengan menggunakan rumus uji F :

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

Di mana :

F_{hit} = F hitung

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Harga tersebut kemudian dibandingkan dengan harga F tabel dengan df pembilang = k dan df penyebut = (n-k-1), dengan taraf kesalahan 5 %. Apabila $F_{hitung} > F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka koefisien korelasi berganda yang ditemukan adalah signifikan (dapat diberlakukan untuk populasi di mana sampel diambil), begitu juga sebaliknya.

3.7.2.5. Korelasi Parsial

Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen secara individu, dengan mengendalikan variabel independen yang lain. Jadi metode ini bermanfaat untuk menguatkan dugaan adanya hubungan antara variabel dependen dengan setiap variabel independen saja, tidak berkaitan untuk membuktikan rumusan masalah yang kedua.

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh, arah, dan kuatnya hubungan atau pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, di mana salah satu variabel independennya dianggap konstan.

Rumus bila budaya perusahaan (X_1) konstan :

$$R_{y.x_1.x_2} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}$$

Rumus bila motivasi (X_2) konstan :

$$R_{y.x_2.x_1} = \frac{r_{yx_2} - r_{yx_1} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_1}^2}}$$

Dimana :

$R_{y.x_1.x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 (budaya perusahaan) dengan variable Y (kinerja karyawan), bila variabel X_2 (motivasi) dikendalikan atau konstan.

$R_{y.x_2.x_1}$ = Korelasi antara variabel X_2 (motivasi) dengan variable Y (kinerja karyawan), bila variabel X_1 (budaya perusahaan) dikendalikan atau konstan.

r_{yx_1} = Korelasi antara X_1 (budaya perusahaan) dengan Y (kinerja karyawan)

r_{yx_2} = Korelasi antara X_2 (motivasi) dengan Y (kinerja karyawan)

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi antara X_1 (budaya perusahaan) dengan X_2 (motivasi)

Pengujian signifikansi dengan menggunakan uji t, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t_{hit} = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

t_{hit} = t hitung

r = koefisien korelasi Parsial

n = jumlah responden

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel dengan $df = n - 1$. Untuk kesalahan 5 %, apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian koefisien korelasi yang ditemukan itu adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasi ke seluruh populasi di mana sampel diambil, begitu juga sebaliknya.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis merupakan proses pemecahan sesuatu hal yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya, oleh karena itu dalam bab ini akan disajikan tentang data yang diperoleh selama proses penelitian, berupa data umum perusahaan, serta analisis data secara deskriptif dan verifikatif.

Data umum perusahaan akan menggambarkan keadaan perusahaan sebagai lokasi penelitian secara singkat sebagai pertimbangan dalam melakukan analisis. Analisis deskriptif akan menggambarkan subyek yang diteliti secara apa adanya, sedangkan analisis verifikatif akan memaparkan variabel-variabel yang diteliti secara lebih mendalam untuk membuktikan hipotesis, sehingga selanjutnya dapat diperoleh kesimpulan secara umum mengenai hasil penelitian. Dari setiap hasil penelitian tersebut akan disajikan pula pembahasan yang dimaksudkan untuk mempermudah bagi pembaca untuk memahaminya. Dengan analisis ini akan dapat diketahui terbukti atau tidaknya hipotesa yang diajukan dalam penelitian di lapangan.

4.1. Data Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah sebagai salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta didirikan atas gagasan H.M. Sudjak serta dukungan K.H. Ahmad Dahlan pada tanggal 15 Februari 1923, dengan lokasi pertama di Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Perusahaan pertama kali berdiri dengan nama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem), kemudian setelah beberapa waktu

berdiri diubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umum). Tujuan didirikannya rumah sakit ini adalah untuk menyediakan pelayanan kesehatan kepada dhuafa.

RSU PKU Muhammadiyah yang didirikan sebagai amal usaha Pimpinan Pusat Persyar'atan Muhammadiyah kemudian bekerja sama dengan majelis PKU Dewan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta membentuk asuransi kesehatan Muhammadiyah yang diberi nama DUKM (Dana Upaya Kesehatan Masyarakat). DUKM melibatkan dana masyarakat memberi rujukan ke RSU PKU Muhammadiyah. Pada perkembangannya DUKM berganti menjadi dana sehat BAKESOS (Balai Kesehatann Sosial) Muhammadiyah. Sasaran pertama dibentuk asuransi kesehatan ini adalah diperuntukkan bagi guru dan karyawan, serta siswa SLTP dan SLTA yang bernaung dalam organisasi Muhammadiyah, selain itu juga civitas akademika IKIP Muhammadiyah atau kini lebih dikenal dengan Universitas Ahamad Dahlan. Selain dana sehat BAKESOS, PKU juga mendirikan Asuransi Kesehatan Takaful.

4.1.2. Perkembangan Perusahaan

Saat ini kompleks RSU PKU Muhammadiyah berlokasi di Jalan KH. A. Dahlan 20 Yogyakarta, memiliki lokasi strategis, di pusat kota, sehingga keberadaannya memberi memberi manfaat yang besar bagi masyarakat. Usaha perbaikan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat dengan segala fasilitasnya secara berkesinambungan telah menempatkan rumah sakit ini berakreditasi 12 bidang pelayanan dengan tipe C plus, yang sudah diakreditasi berdasar SK Menkes No. 00.03.2.2.15. Sekarang pihak manajemen RSU PKU

sedang mempersiapkan pengembangan rumah sakit agar memenuhi syarat tipe B, yaitu rumah sakit yang fasilitas dan kemampuan medis sekurangnya 11 spesialisistik luas dan superspesialistik luas.

Dalam usaha perluasan pelayanan kesehatan masyarakat terutama untuk pendidikan dan rujukan, maka RSUD PKU juga membangun RSUD PKU Muhammadiyah II di jalan Wates Km 5,5 Ambarketawang, Gamping, Sleman. Dengan luas tanah 4,5 Ha, luas bangunan dengan 4 lantai 24.000 m², bangunan penunjang 2 lantai, keberadaan cabang baru ini diharapkan dapat memberikan fasilitas pelayanan yang lebih baik dan lengkap untuk mendukung program pendidikan kesehatan dan menjadi rujukan usaha peningkatan kesehatan masyarakat. Mulai pertengahan tahun 2008 ini RSUD PKU Muhammadiyah II diharapkan mulai bisa dioperasikan untuk melakukan pelayanan pada masyarakat dengan 20 klinik dan 200 tempat tidur.

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah memiliki visi luhur, yakni menjadi rumah sakit Islam yang berdasarkan pada Al-qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW dan rujukan terpercaya di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah dengan kualitas pelayanan kesehatan yang Islami, profesional, cepat, nyaman, dan bermutu, setara dengan kualitas pelayanan rumah sakit-rumah sakit termuka di Indonesia dan Asia.

Rumah sakit ini juga konsisten dengan misinya yaitu :

- 1) Mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh lapisan masyarakat melalui pendekatan pemeliharaan, pencegahan,

pengobatan, pemulihan kesehatan secara menyeluruh sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- 2) Mewujudkan peningkatan mutu bagi tenaga kesehatan melalui sarana pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara profesional sesuai tuntunan ajaran Islam. Misi ini diwujudkan dengan menjadi rumah sakit pendidikan dan peningkatan mutu tenaga kesehatan dengan mengembangkan Fakultas Kedokteran di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan memberi kesempatan bagi para calon dokter dan perawat untuk melaksanakan praktek kerja (*teaching hospital*).
- 3) Mewujudkan dakwah Islam, amar ma'ruf nahi munkar di bidang kesehatan dengan senantiasa menjaga tali silaturahmi, sebagai bagian dari dakwah Muhammadiyah.

Perusahaan yang mengusahakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat ini berdiri dengan falsafah yang diambil dari firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat At-Tahrim ayat 6 : "*Jagalah dirimu dan keluargamu dari siksa api neraka*", kemudian dalam surat Asy-Syuro ayat 80 : "*Dan apabila aku sakit, Dialah yang menyembuhkan aku*". Landasan tersebut meyakinkan bahwa RSU PKU Muhammadiyah merupakan perwujudan amal shalih sebagai sarana ibadah yang dilandasi iman dan taqwa kepada Allah SWT. Nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dikembangkan dalam pengelolaan manajemen entrepreneurial antara lain : amanah, sidiq, fathonah, tabligh, inovatif, dan silaturahmi.

4.1.4. Tujuan dan Pilar-pilar Perusahaan

Sebagai perusahaan yang menyediakan layanan kesehatan masyarakat semua aktifitas yang dikembangkan mempunyai tujuan yang jelas yaitu pertumbuhan dan perkembangan RSU PKU Muhammadiyah yang mendukung tersedianya sarana dan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi bagi kebutuhan semua lapisan masyarakat. Penyelenggaraan fungsi manajemen yang efektif diperlukan untuk menerapkan strategi pencapaian tujuan, oleh karena itu ditetapkan pilar-pilar yang menjadi landasan pencapaian tujuan :

- 1) Kultur kerja berbasis komitmen, kompetensi, dan prestasi.
- 2) Standar manajemen kinerja yaitu pengukuran prestasi, sistem penilaian, pengembangan, dan penghargaan.
- 3) Proses pengambilan keputusan, sistem komunikasi, peraturan-peraturan yang mendukung proses kerja.
- 4) Kapasitas melakukan perubahan (otoritas dan kualitas kemampuan SDI/SDM).
- 5) Kepemimpinan yang bertumpu pada *entrepreneureul leadership* (kepemimpinan yang berorientasi ke depan)

4.1.5. Unit Pelayanan Konsumen Milik Perusahaan

RSU PKU memiliki beragam unit penunjang yang dimanfaatkan untuk mendukung pelayanan kepada seluruh pasien , pengunjung, maupun karyawan sendiri baik berupa penunjang medis sekaligus fasilitas pendukung lainnya. Adapun fasilitas penunjang medis antara lain :

- 1) Farmasi (24 jam)
- 2) Laboratorium (24 jam)
- 3) Radiologi (24 jam)
- 4) Gizi
- 5) Fisioterapi
- 6) Rekam Listrik Jantung (EKG)
- 7) Rekam Listrik Otak dan Pemetaan Otak (Brain Mapping)
- 8) Rekam suara Ultra (USG)
- 9) Bedah Laparaskopi
- 10) Tes Narkoba, HIV/AIDS
- 11) Gastruduo denoscopy
- 12) Treadmill
- 13) TUR
- 14) Endoskopi
- 15) Hemodialisis
- 16) Bronkhoskopi
- 17) CT.Scan
- 18) Audiometri
- 19) Spirometri
- 20) CTG
- 21) SARS
- 22) EEG

Selain unit penunjang tersebut, pihak rumah sakit juga melengkapi dengan unit penunjang yang lain dengan maksud memenuhi semua kebutuhan yang diperlukan demi layanan terbaik, antara lain :

- Pembinaan Kerohanian Islam
- Imunisasi
- Konsultasi Psikologi
- Pelayanan KB
- PMI Unit untuk Rumah Sakit
- Perpustakaan
- General Check Up
- Bank
- Transportasi dan Telepon
- Ambulance
- Senam Hamil, Diabetes Melitus, dan Narkoba, Osteoporosis
- Perawatan Jenazah Islami
- Konsultasi Gizi
- Kantin, Swalayan, dan Wartel
- Home care
- Khitanan Massal
- Dana Kesehatan Muhammadiyah
- ASKES
- JPKM Takaful
- Hotline Service HIV/AIDS

- Tempat Penitipan Anak
- Program Pendidikan Klinik

Sesuai dengan misi yang dimiliki, RSU PKU Muhammadiyah berusaha tetap konsisten berperan serta untuk ikut mengembangkan dan memajukan dunia pendidikan dengan membuka Program Pendidikan Klinik meliputi :

- Praktek klinik kedokteran
- Praktek kerja farmasi
- Praktek klinik kebidanan
- Praktek klinik keperawatan
- Praktek Klinik Fisioterapi
- Tempat penelitian mahasiswa S1, S2, S3, Spesialis (Residence)

4.1.6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi RSU PKU Muhammadiyah ditetapkan dalam Surat Keputusan Pengurus RSU PKU Muhammadiyah yang berisi usulan struktur organisasi sekaligus pejabat strukturalnya untuk setiap periodenya, adapun susunan struktur organisasinya pada saat ini bisa dilihat pada lampiran VI.

4.1.7. Kebijakan Manajemen Perusahaan yang Berhubungan dengan Kepegawaian.

RSU PKU Muhammadiyah membedakan programnya ke dalam program jangka panjang dan jangka pendek. Program jangka panjang berisi kebijakan-kebijakan manajemen untuk jangka waktu lima tahun. Kebijakan jangka panjang tersebut kemudian diturunkan dalam program jangka pendek yang perkembangannya dilaporkan secara periodik. Kebijakan jangka panjang dari

manajemen perusahaan terdiri dari kebijakan yang berhubungan dengan internal rumah sakit dan kebijakan yang berhubungan dengan eksternal perusahaan.

4.1.7.1 Kebijakan yang Berhubungan dengan Internal Perusahaan :

- 1) Menurunkan LOS (Leght Of Stay) pasien rawat inap.
- 2) Menambah dan mengoptimalkan penggunaan ruangan poliklinik.
- 3) Melengkapi rumah sakit dengan fasilitas ruangan, peralatan medis, dan penunjang (yang non sophisticated/ tidak terlalu canggih).
- 4) Mengembangkan pelayanan home care yang sudah mulai berjalan.
- 5) Mendidik perawat yang dianggap mampu dan kompeten ke tingkat RN (Registered Nurse).
- 6) Menambah jumlah dokter spesialis tetap (mendidik dokter umum/ rekrutmen) serta dokter spesialis tamu sebagai konsultan.
- 7) Merekrut dan mendidik tenaga untuk manajer menengah di beberapa bagian tertentu.
- 8) Memperbaiki standar pelayanan medis dan standar pelayanan umum dalam upaya meningkatkan profesionalitas pelayanan dan efisiensi.

- 9) Mereposisi unit/ bagian sesuai dengan fungsinya dan kebutuhan rumah sakit, dan apabila perlu membentuk unit/ bagian baru.
- 10) Mengoptimalkan sistem informasi rumah sakit/ manajemen yang sedang dikembangkan.
- 11) Meningkatkan pemasaran rumah sakit pada relasi/ asuransi JPKM.
- 12) Mengembangkan diversifikasi usaha yang berkaitan dengan rumah sakit/ pengunjung rumah sakit (kantin, wartel, TPA/ Balita Centre, JPKM, jasa ambulans/ mobil pengantar, parkir).
- 13) Memberikan secara tepat santunan bagi pasien tidak mampu.
- 14) Menyiapkan rumah sakit (tenaga, fasilitas/ peralatan serta prosedur) untuk pendidikan profesi dokter umum dan perawat (Si dan RN).
- 15) Memperbaiki sistem imbalan bagi karyawan serta tenaga profesional.
- 16) Meningkatkan pembinaan keagamaan bagi karyawan, para profesional yang bekerja di rumah sakitn serta pasien dan keluarga.

4.1.7.2. Kebijakan yang Berhubungan dengan Eksternal Perusahaan :

- 1) Mengembangkan RSUD PKU baru/ rumah sakit pendidikan yang setara dengan rumah sakit lama (lokasi baru di barat kota).

- 2) Mengembangkan koordinasi dan bantuan teknis/ personal/ manajerial/ dana kepada amal usaha kesehatan Muhammadiyah lainnya di DIY dan sekitarnya.
- 3) Ikut serta mengembangkan dakwah di luar rumah sakit, baik di bidang kesehatan, kedokteran maupun lainnya.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diambil apa adanya, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Dalam analisis ini akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang data dan simpangan baku.

4.2.1. Responden

Subyek yang diteliti adalah kelompok karyawan tetap (karyawan yang mempunyai SK Direktur) yang bekerja di sektor medis dan non medis dengan masa kerja 12 tahun ke atas pada RSUD PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berdasarkan data yang diperoleh karyawan tetap di RSUD PKU Muhammadiyah adalah 567 orang dan yang sudah bekerja 12 tahun ke atas adalah sebanyak 240 orang yang tersebar di hampir semua bidang kerja dengan berbagai tingkat jabatan struktur pada rumah sakit tersebut.

Dari populasi sebanyak 240 orang berdasarkan tabel statistika penentuan sampel penelitian yang terdapat dalam buku Prof. DR. Sugiyono (2005), *Statistik*

Untuk Penelitian, yaitu tabel Krecjie, diambil sampel 150 orang. Tabel tersebut dapat dilihat pada lampiran. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *stratified random sampling* artinya bahwa semua unsur populasi yang heterogen (tidak sama bidang tugas dan tingkatan struktur organisasinya) mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Stratifikasi yang dipilih berdasarkan tingkat pendidikan dari jenjang pendidikan Sekolah Dasar sampai dengan Perguruan Tinggi dengan keyakinan bahwa berdasarkan jenjang pendidikan maka akan didapatkan respon yang bermacam-macam untuk setiap pertanyaan yang diajukan, karena tingkat pemikiran yang berbeda.

Berikut ini penghitungan stratifikasi sampel menurut Noegroho Boedijoewono (2001,hal 138-139) :

Tabel 4.1.
Stratifikasi Sampel

Tingkat Pendidikan	Populasi	Penghitungan Sampel (Populasi/240x150)	Sampel	
			Hasil Penghitungan	Hasil Pembulatan
SD	24	23/240x150	15	15
SMP	51	52/240x150	31.875	32
SMA	109	109/240x150	68.125	68
PT	56	56/240x150	35	35
Jumlah	240			150

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang akan diteliti paling banyak adalah dari tingkat pendidikan SMA dan setingkat dengannya, yaitu sebanyak 68 orang.

4.2.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini akan disampaikan tabel-tabel untuk memperjelas karakteristik responden menurut :

1. Tingkat pendidikan karyawan

Tabel 4.2.

Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	15	10.0	10.0	10.0
SMP	32	21.3	21.3	31.3
SMA	68	45.3	45.3	76.7
SARJANA	35	23.3	23.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari penelitian yang dilakukan ternyata komposisi jumlah responden yang didapatkan sesuai dengan penghitungan stratifikasi sampel. Responden yang paling banyak adalah dari tingkat pendidikan SMA dan setingkat dengannya, yaitu sebanyak 68 orang atau 45,3 % dari jumlah responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dari karyawan berdasarkan tingkat pendidikan cukup baik untuk memahami dan menjalankan tugasnya.

2. Jenis kelamin karyawan

Tabel 4.3.

Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Gender	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
wanita	65	43.3	43.3	43.3
pria	85	56.7	56.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Penelitian yang dilakukan memperoleh komposisi responden menurut jenis kelamin, responden paling banyak adalah pria, yaitu sebanyak 85 orang atau 56,7 % dari jumlah responden, sedangkan responden wanita 65

orang atau hanya 43,3 % dari jumlah responden. Hasil tersebut tentu saja tidak serta merta menunjukkan bahwa karyawan pria lebih banyak dari karyawan wanita.

3. Kelompok umur karyawan

Tabel 4.4.

Komposisi Responden Menurut Kelompok Umur

Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30	3	2.0	2.0	2.0
31	1	.7	.7	2.7
32	4	2.7	2.7	5.3
33	4	2.7	2.7	8.0
34	8	5.3	5.3	13.3
35	12	8.0	8.0	21.3
36	12	8.0	8.0	29.3
37	7	4.7	4.7	34.0
38	12	8.0	8.0	42.0
39	5	3.3	3.3	45.3
40	18	12.0	12.0	57.3
41	6	4.0	4.0	61.3
42	4	2.7	2.7	64.0
43	7	4.7	4.7	68.7
44	2	1.3	1.3	70.0
45	9	6.0	6.0	76.0
46	4	2.7	2.7	78.7
47	2	1.3	1.3	80.0
48	4	2.7	2.7	82.7
49	2	1.3	1.3	84.0
50	4	2.7	2.7	86.7
51	5	3.3	3.3	90.0
52	7	4.7	4.7	94.7
53	5	3.3	3.3	98.0
54	1	.7	.7	98.7
55	1	.7	.7	99.3
56	1	.7	.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Melihat tabel di atas ternyata responden berusia antara 30 tahun sampai dengan 56 tahun. Data tersebut juga menunjukkan bahwa usia 40 tahun adalah yang terbanyak yaitu sekitar 12 %. Dari data tersebut juga dapat

diketahui bahwa karyawan dalam usia produktif 40 tahun ke bawah adalah sebanyak 57,3 % atau sebanyak 86 orang karyawan.

4. Masa bekerja karyawan

Tabel 4.5.

Komposisi Responden Menurut Masa Bekerja

Tahun	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12	10	6.7	6.7	6.7
13	16	10.7	10.7	17.3
14	20	13.3	13.3	30.7
15	23	15.3	15.3	46.0
16	12	8.0	8.0	54.0
17	9	6.0	6.0	60.0
18	7	4.7	4.7	64.7
19	5	3.3	3.3	68.0
20	5	3.3	3.3	71.3
22	7	4.7	4.7	76.0
23	9	6.0	6.0	82.0
24	5	3.3	3.3	85.3
25	7	4.7	4.7	90.0
26	2	1.3	1.3	91.3
27	1	.7	.7	92.0
30	3	2.0	2.0	94.0
31	3	2.0	2.0	96.0
32	2	1.3	1.3	97.3
33	1	.7	.7	98.0
34	2	1.3	1.3	99.3
35	1	.7	.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa klasifikasi atas dasar masa bekerja karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebagian besar sudah bekerja antara 13 tahun sampai 16 tahun. Responden terbanyak adalah yang bekerja selama 15 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 15,3 % dari jumlah responden yang diteliti.

4.2.1.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian terdahulu, penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Budaya Perusahaan sebagai variabel independen, variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, dan variabel Motivasi sebagai variabel moderating. Selanjutnya pada bagian ini akan dilakukan analisis deskriptif yang didasarkan pada data yang diperoleh atas sejumlah pertanyaan yang diajukan oleh setiap sub variabel, tabel frekuensi tanggapan responden berdasarkan variabel penelitian bisa dilihat pada lampiran VII.

4.2.1.2.1. Variabel Budaya Perusahaan.

Telah banyak dikemukakan sebelumnya bahwa SDM dipandang sebagai kunci menuju keberhasilan. Menurut Syafaruddin Alwi (2001, hal 35), implikasi terhadap pandangan tersebut, manajemen harus melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap kemampuan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja dan budaya perusahaan yang mendukung sebagai cara meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa budaya perusahaan mampu mendukung peningkatan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengertian Budaya Perusahaan yang dikemukakan oleh Schwartz dan Davis bahwa “budaya merupakan suatu pola kepercayaan dan harapan yang dimiliki bersama para anggota organisasi, kepercayaan tersebut menghasilkan perilaku, norma-norma yang secara kuat membentuk perilaku pribadi dan kelompok suatu organisasi” (Erida, 1995, hal 83). Berdasarkan teori yang dikemukakan Hofstede budaya perusahaan indikatornya :

a. Nilai-nilai organisasi (*values*) :

Yaitu keyakinan yang menjadi penuntun kehidupan sehari-hari sebuah organisasi. Nilai-nilai organisasi yang diukur adalah sejauh mana karyawan memahami visi dan misi organisasi, komitmen karyawan terhadap misi organisasi, pemahaman tugas dan tanggung jawabnya juga sejauh mana karyawan memahami persepsi organisasi terhadap konsumen.

Pengamatan yang dilakukan oleh penulis menghasilkan bahwa di setiap ruang kerja karyawan ditempelkan seperangkat falsafah, misi, dan struktur organisasi perusahaan. Ada juga do'a-do'a, adab-adab sopan santun dalam Islam, anjuran-anjuran kesehatan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadits dan penekanan anjuran untuk saling bertukar salam ketika berinteraksi terdapat di setiap ruang dan sudut-sudut yang mudah terbaca. Misalnya di setiap pintu masuk ruangan, ruang jaga, dan lorong-lorong rumah sakit.

Dari penelitian yang dilakukan, ketika penulis menyebarkan dan menunggu pengisian kuisisioner, penulis menyempatkan untuk sedikit melakukan wawancara, demi memperoleh data yang obyektif atas pertanyaan yang diajukan pada responden. Dari responden terutama yang berpendidikan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama, ada sebagian kecil karyawan yang tidak mengerti apa yang disebut visi, misi, falsafah, dan motto perusahaan. Tabel berikut ini akan menjelaskan :

Tabel 4.6.

Pernyataan. Responden Mengenai Visi-Misi, Falsafah, dan Motto
Perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan					
		1 = Visi-Misi		2 = Falsafah		6 = Motto	
		Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
1	STS	3	2	1	0.7	2	1.3
2	TS	2	1.3	1	0.7	5	3.3
3	RG	12	8	5	3.3	14	9.3
4	S	84	56	94	62.7	71	47.3
5	SS	49	32.7	49	32.7	58	38.7
TOTAL		150	100	150	100	150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab pada item pertanyaan 1 yaitu pemahaman Visi dan Misi Perusahaan kategori Sesuai (S) sebanyak 84 orang atau 56 %, akan tetapi masih ada responden yang belum paham benar Visi dan Misi Perusahaan ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Raguragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sebanyak 17 orang atau 11,3 %. Begitu juga pada item pertanyaan 2 yaitu pemahaman Falsafah Perusahaan sebagian besar responden menjawab kategori Sesuai (S) sebanyak 94 orang atau 62,7 %, akan tetapi masih ada juga responden yang belum paham benar Falsafah Perusahaan ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Raguragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sebanyak 7 orang atau 4,7 %. Sedangkan pada item pertanyaan 6 yaitu pemahaman Motto Perusahaan sebagian besar responden menjawab kategori Sesuai (S) sebanyak 71 orang atau 47,3 %,

bekerja. Kegiatan-kegiatan sosial keagamaan tidak berpusat sepenuhnya di masjid sebagai simbol peribadatan, tetapi media yang digunakan mendekati sasaran yang dituju. Misalkan pengajian untuk masyarakat umum, pengguna jasa, para petugas parkir, para pedagang di sekitar rumah sakit mengambil tempat di areal parkir, setiap hari Rabu sebulan sekali, sedangkan untuk karyawan menggunakan tempat di aula rumah sakit, setiap Sabtu sebulan sekali.

Berikut ini penulis sampaikan hasil prosentase pemahaman karyawan mengenai lambang dan warna logo perusahaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7.
Pernyataan Responden Mengenai Lambang dan Warna Logo Perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan			
		2 =Lambang Logo		3 = Warna Logo	
		Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
1	STS	0	0	0	0
2	TS	4	2.7	8	5.3
3	RG	9	6	21	14
4	S	105	70	90	60
5	SS	32	21.3	31	20.7
TOTAL		150	100	150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab pada item pertanyaan 2 yaitu mengenai makna Lambang Logo Perusahaan kategori Sesuai (S) sebanyak 105 orang atau 70 %, akan tetapi masih ada responden yang belum mengerti tentang makna Logo Perusahaan ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai

(STS) yang apabila dijumlah sebanyak 13 orang atau 8.7 %. Begitu juga pada item pertanyaan 3 yaitu mengenai makna Warna Logo Perusahaan sebagian besar responden menjawab kategori Sesuai (S) sebanyak 90 orang atau 60 %, akan tetapi masih ada juga responden yang belum mengerti tentang makna Warna Logo Perusahaan ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sebanyak 29 orang atau 19.3 %, jumlah yang cukup besar untuk perbedaan wacana dalam kepedulian mengenal perusahaan sebagai tempat bekerja.

- c. Orang-orang yang berpengaruh (*heroes*), baik yang masih hidup maupun sudah tiada, yang menjadi pendorong dan sangat dihargai dalam perusahaan, atau dengan kata lain menjadi panutan dalam bersikap (*models for behaviour*).

Foto pendiri Muhammadiyah, yaitu KH. Ahmad Dahlan ditempatkan di semua ruang kerja karyawan, dan nama beliau sebagai tokoh pendiri Muhammadiyah sangat dikenal oleh para responden. Di sisi lain ternyata dari wawancara langsung berdasarkan kuisioner sebagian besar karyawan tidak mengenal H.M. Sudjak sebagai inisiator berdirinya RSU PKU Muhammadiyah, hanya beberapa karyawan saja yang menjawab tanpa keraguan.

Para karyawan juga mengenal para pimpinan rumah sakit, sebagian besar karyawan juga merasa memiliki panutan dalam bekerja di perusahaan. Sosok seorang atasan dalam bekerja juga menjadi hal penting

dalam pembentukan budaya kerja dalam perusahaan, ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.8.

Pernyataan Responden Mengenai Sosok Atasannya

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan	
		6 = Sosok atasan	
		Jumlah	Prosentase
1	STS	2	1.3
2	TS	8	5.3
3	RG	28	18.7
4	S	98	65.3
5	SS	14	9.3
TOTAL		150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat sebagian besar responden memilih kategori Sesuai (S) yaitu 65,3 % responden, atau sekitar 98 orang menyatakan bahwa atasan mereka adalah orang yang berkualitas baik dalam kerjanya, sehingga mendukung pembentukan budaya perusahaan yang baik, akan tetapi masih ada juga responden yang menyatakan sebaliknya ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Raguragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sebanyak 38 orang atau 25,3 %, jumlah yang cukup besar untuk perbedaan wacana pembentukan budaya perusahaan yang baik.

- d. *Ritual-ritual (rituals)*, aktivitas bersama yang cenderung pada esensi sosial dalam perusahaan, baik yang berdasarkan nilai-nilai dalam perusahaan maupun diberlakukan oleh seorang pimpinan perusahaan yaitu cara memberi salam, upacara-upacara yang sifatnya sosial maupun keagamaan,

kebiasaan dalam melaksanakan suatu pertemuan, kebiasaan menyambut tamu.

Kebiasaan mengucapkan salam sambil sesekali bersalaman sudah lazim terlihat di rumah sakit islami ini, sebagai usaha penerapan semboyan 5 S, diadakannya peringatan hari besar islam dan pengajian bulanan menjadi ritual rutin perusahaan, selain itu adanya khutbah setelah sholat berjamaah juga menjadi pelengkap siraman ruhani bagi karyawan. Tabel berikut ini akan menunjukkan penerapan semboyan 5 S :

Tabel 4.9.
Pernyataan Responden Mengenai Penerapan Semboyan 5S Dalam
Perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan	
		1 = Semboyan 5 S	
		Jumlah	Prosentase
1	STS	0	0
2	TS	7	4.7
3	RG	8	5.3
4	S	78	52
5	SS	57	38
TOTAL		150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden memilih kategori Sesuai (S) yaitu 52 % responden, atau sekitar 78 orang menyatakan bahwa semboyan 5 S telah dikembangkan oleh perusahaan sehingga mendukung pembentukan budaya perusahaan yang baik dalam bekerja dan melayani perusahaan, akan tetapi masih ada juga responden yang menyatakan sebaliknya ditunjukkan dengan jumlah jawaban

responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sebanyak 15 orang atau 10 %.

4.2.1.2.2. Variabel Kinerja Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia harus mengemban tiga fungsi utama yaitu, pencarian tenaga kerja yang berkualitas (*attracting*), pengembangan kualitas tenaga kerja (*developing*), dan pemeliharaan kualitas tenaga kerja (*maintaining*). Ketiga fungsi tersebut merupakan usaha perusahaan memperoleh kinerja karyawan yang prima sehingga produktivitas kerja karyawan bisa mempertahankan keberlangsungan perusahaan atau memuaskan konsumen perusahaan. Variabel Dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan, menurut Henry Simamora mempunyai indikator perilaku-perilaku efektif yang hendaknya dimasukkan dalam penilaian kinerja:

- a. Kemampuan organisasi memikat dan menahan orang-orang di dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Indikator yang dilihat adalah kehadiran dan ketepatan jam bekerja sesuai aturan yang ditentukan oleh organisasi. Tabel berikut ini akan menjelaskan:

الإسلامية
الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

Tabel 4.10.

Pernyataan Responden Mengenai Ketepatan Jam Bekerja Dalam
Perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan					
		1 = Pekerjaan tepat waktu		2 = Masuk kerja tepat waktu		3 = Pulang kerja tepat waktu	
		Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
1	STS	2	1.3	2	1.3	2	1.3
2	TS	5	3.3	2	1.3	5	3.3
3	RG	28	18.7	25	16.7	13	8.7
4	S	94	62.7	97	64.7	105	70
5	SS	21	14	24	16	25	16.7
TOTAL		150	100	150	100	150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab pada item pertanyaan 1 yaitu pelaksanaan pekerjaan dengan tepat waktu kategori Sesuai (S) sebanyak 94 orang atau 62,7 %, akan tetapi masih ada responden yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah cukup besar sebanyak 35 orang atau 23,3 %. Begitu juga pada item pertanyaan 2 yaitu masuk kerja tepat waktu sebagian besar responden menjawab kategori Sesuai (S) sebanyak 97 orang atau 64,7 %, akan tetapi masih ada juga responden yang belum patuh untuk masuk kerja tepat waktu ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah cukup besar sebanyak 29 orang atau 19,3 %. Sedangkan pada item pertanyaan 3 yaitu pulang kerja tepat waktu

sebagian besar responden menjawab kategori Setuju (S) sebanyak 105 orang atau 70 %, akan tetapi masih ada juga responden yang mengakui tidak pulang kerja tepat pada waktunya ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sebanyak 20 orang atau 13,3%.

b. Penyelesaian tugas yang terandalkan

Indikator yang dilihat adalah kecepatan dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan organisasi. Tabel berikut ini akan menjelaskan :

Tabel 4.11.

Pernyataan Responden Mengenai Kecepatan dan Ketepatan Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugas

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan			
		1 = Pekerjaan sesuai perusahaan		3 = Perlu banyak waktu	
		Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
1	STS	0	0	1	0.7
2	TS	2	1.3	43	28.7
3	RG	24	16	43	28.7
4	S	105	70	56	37.3
5	SS	19	12.7	7	4.7
TOTAL		150	100	150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Dari jawaban para responden bisa dihitung bahwa sebagian besar dari mereka memahami dengan baik hasil kerja yang diinginkan oleh pihak perusahaan, kategori Sesuai (S) yaitu sebesar 70 % atau 105 orang, akan tetapi masih ada responden tidak memahami dan ragu-ragu hasil

kerja seperti apa yang diinginkan perusahaan ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah cukup besar sebanyak 26 orang atau 17,3 %.

Hanya saja kecepatan kerja karyawan dari tahun ke tahun selama mereka bekerja pada perusahaan, dan akhirnya ditempatkan pada bidang yang sekarang, para responden menyatakan perlu lebih banyak waktu dalam menyelesaikan tugas saat ini, kategori Sesuai (S) yaitu sebanyak 56 orang atau 37,3 % dari jumlah responden, akan tetapi ada juga responden yang menyatakan ketepatan mereka dalam menyelesaikan tugas tidak lebih lambat dari sebelumnya ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah juga cukup besar yaitu sebanyak 44 orang atau 29.4 %.

c. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan

Indikator yang dilihat adalah :

- (a) bagaimana karyawan bekerja sama dengan rekan-rekannya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional, bisa dilihat pada tabel berikut ini :

الرجوع إلى الترتيبات السابقة

Tabel 4.12.

Pernyataan Responden Mengenai Kerjasama Sesama Karyawan
Dalam Perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan	
		1 = Kerjasama baik	
		Jumlah	Prosentase
1	STS	1	0.7
2	TS	2	1.3
3	RG	5	3.3
4	S	115	76.7
5	SS	27	18
TOTAL		150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Dari jawaban para responden bisa dihitung bahwa sebagian besar dari mereka menyatakan dapat bekerja sama dengan baik dalam pekerjaannya dengan rekan-rekannya, ditunjukkan dalam kategori Sesuai (S) yaitu sebesar 76.7 % atau 115 orang, akan tetapi masih ada sebagian kecil responden menyatakan kurang adanya kerjasama yang baik antar karyawan dalam perusahaan ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sebanyak 8 orang atau 3,3 %.

(b) bagaimana karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana yang diberikan oleh organisasi, bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16.

Pernyataan Responden Mengenai Sikap Karyawan Dalam
Bekerja Ketika Berhadapan dengan Orang Lain

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan	
		6 = Sikap Karyawan	
		Jumlah	Prosentase
1	STS	0	0
2	TS	0	0
3	RG	22	14.7
4	S	103	68.7
5	SS	25	16.7
TOTAL		150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab pada item pertanyaan 6 yaitu sikap ramah dan murah senyum karyawan dalam bekerja ketika berhadapan dengan orang lain ditunjukkan kategori Sesuai (S) sebanyak 103 orang atau 68.7 %, akan tetapi masih ada responden yang ragu-ragu mengingat apakah sudah bersikap ramah dan murah senyum karyawan dalam bekerja ketika berhadapan dengan orang lain ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah cukup besar sebanyak 22 orang atau 14,7 %.

4.2.1.2.3. Motivasi

Dalam ungkapan perspektif Sumber Daya Manusia (SDM) ada ungkapan yang populer, “*make people before make product*”, yang menunjukkan bahwa tanggung jawab perusahaan sangat besar terhadap karyawannya.

Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap karyawan, perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi, komitmen, kemampuan, dan keahlian karyawan.

Motivasi sebagai variabel moderating yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan menurut Frederick Herzberg difokuskan pada kondisi intrinsik pekerjaan dengan indikator :

- a. Prestasi (*achievement*), yaitu kepuasan pribadi karena telah dapat menyelesaikan tugas, memecahkan masalah, atau melihat hasil kerjanya sukses. Penilaian melihat pada bagaimana pandangan karyawan terhadap hasil kerjanya dan keyakinan meraih puncak prestasi, ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

Tabel 4.17.
Pernyataan Responden Mengenai Kepuasan dan Keyakinan
Karyawan Atas Hasil Kerjanya

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan			
		1 = Kemampuan selesaikan pekerjaan		6 = yakin meraih meraih puncak prestasi	
		Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
1	STS	0	0	0	0
2	TS	5	3.3	10	6.7
3	RG	33	22	55	36.7
4	S	96	64	77	51.3
5	SS	16	10.7	8	5.3
TOTAL		150	100	150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Dari jawaban para responden bisa dihitung bahwa sebagian besar dari mereka merasa memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik untuk menyelesaikan tugasnya, kategori Sesuai (S) yaitu sebesar 64 % atau 96 orang, akan tetapi masih ada responden tidak yakin merasa memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik untuk menyelesaikan

tugasnya, ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah cukup besar sebanyak 38 orang atau 25,3 % dari jumlah responden.

Sedangkan sebagian besar responden sebanyak 77 orang atau 51,3 % dari jumlah responden memiliki keyakinan akan mampu meraih puncak prestasi, akan tetapi ada responden yang menyatakan memiliki keyakinan penuh akan mampu meraih puncak prestasi ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah juga cukup besar yaitu sebanyak 65 orang atau 43,4 %.

- b. Pengakuan (*recognition for achievement*), yaitu pengakuan atau pujian atas pekerjaan yang terselesaikan dengan baik.

Penilaian melihat pada pengakuan dan penghargaan yang didapatkan karyawan dari rekan kerja atau atasannya bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan hubungan kerja yang dirasakan akan dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.18.

Pernyataan Responden Mengenai Pengakuan dan Penghargaan
yang Didapatkan Dari Atasan dan Hubungan Kerja Sesama
Karyawan Dalam Perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan			
		3 = Atasan menghargai pekerjaan baik		4 = Hubungan sesama karyawan baik	
		Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
1	STS	1	0.7	0	0
2	TS	28	18.7	2	1.3
3	RG	40	26.6	5	3.3
4	S	73	48.7	106	70.7
5	SS	8	5.3	37	24.7
TOTAL		150	100	150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Dari jawaban para responden bisa dihitung bahwa sebagian besar dari mereka menyatakan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasannya bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik, kategori Sesuai (S) yaitu sebesar 48,7 % atau 73 orang, akan tetapi masih ada responden menyatakan belum mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasannya bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik, ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sangat besar sebanyak 69 orang atau 46,8 %.

Sedangkan sebagian besar responden kategori Sesuai (S) sebanyak 106 orang atau 70,7 % dari jumlah responden merasa hubungan antar karyawan sangat baik, akan tetapi ada masih ada sebagian kecil responden

yang menyatakan hubungan antar karyawan tidak terlalu baik, ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah yaitu sebanyak 7 orang atau 4,6 % dari jumlah responden.

c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Penilaian melihat pada sejauhmana kebanggaan karyawan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.19.

Pernyataan Responden Mengenai Kebanggaan Atas Pekerjaannya

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan					
		4 = Merasa bertanggung jawab besar		5 = Tugasnya bidang yang penting		6 = Kebanggaan pada pekerjaannya	
		Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
1	STS	0	0	1	0.7	1	0.7
2	TS	4	2.7	6	4	5	3.3
3	RG	8	5.3	9	6	21	14
4	S	101	67.3	102	68	100	66.7
5	SS	37	24.7	32	21.3	23	15.3
TOTAL		150	100	150	100	150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab pada item pertanyaan 4 yaitu merasa memiliki tanggung jawab yang besar atas tugas yang diberikan perusahaan kategori Sesuai (S) sebanyak 101 orang atau 67,3 %, akan tetapi masih ada sebagian kecil responden yang belum merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap tugasnya ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sebanyak 12 orang atau 8 %. Begitu juga

pada item pertanyaan 5 yaitu karyawan merasa bahwa tugas yang menjadi tanggung jawabnya adalah bidang yang sangat mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebagian besar responden menjawab kategori Sesuai (S) sebanyak 102 orang atau 68 %, akan tetapi masih ada juga responden yang belum merasa bahwa tugas yang menjadi tanggung jawabnya adalah bidang yang sangat mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sebanyak 16 orang atau 10,7 %. Sedangkan pada item pertanyaan 6 yaitu mengenai kebanggaan pada pekerjaannya sebagian besar responden menjawab kategori Sesuai (S) sebanyak 100 orang atau 66,7 %, akan tetapi masih ada juga responden yang belum sepenuhnya bangga atas pekerjaannya saat ini ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sebanyak 27 orang atau 18 %.

- d. Tanggung jawab (*responsibility*), yaitu sejauh mana kontrol atau penguasaan terhadap pekerjaan, variasi yang dapat dikerjakan, dan kesempatan untuk menggunakan prakarsa pribadi. Tabel berikut ini akan memberikan penjelasan :

Tabel 4.20.

Pernyataan Responden Mengenai Penempatan Karyawan
Dalam Perusahaan Sesuai Kompetensi

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan	
		1 = Penempatan karyawan	
		Jumlah	Prosentase
1	STS	3	2
2	TS	28	18.7
3	RG	37	24.7
4	S	74	49.3
5	SS	8	5.3
TOTAL		150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab pada item pertanyaan 1 yaitu penempatan seluruh karyawan sesuai kompetensi atau latar belakang pendidikannya masing-masing ditunjukkan kategori Sesuai (S) sebanyak 74 orang atau 49,3 %, akan tetapi masih ada responden yang menganggap penempatan seluruh karyawan belum sepenuhnya sesuai kompetensi atau latar belakang pendidikannya masing-masing ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah cukup besar sebanyak 68 orang atau 45,4 %.

- e. Pengembangan potensi individu (*advancement*), yaitu kesempatan untuk mengembangkan berbagai keahlian dan kemampuan baru terutama yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Tabel berikut ini akan memberikan penjelasan :

Tabel 4.21.

Pernyataan Responden Mengenai Kesempatan
Mengembangkan Diri yang Diberikan oleh Perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan			
		2 = Kesempatan kreatif dalam pekerjaan		5 = Pelatihan berkala dari perusahaan	
		Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
1	STS	0	0	0	0
2	TS	11	7.3	25	16.7
3	RG	34	22.7	24	16
4	S	95	63.3	86	57.3
5	SS	10	6.7	15	10
TOTAL		150	100	150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Dari jawaban para responden bisa dihitung bahwa sebagian besar dari mereka menyatakan tugasnya saat ini banyak memberikan kesempatan untuk menyalurkan kreativitas dan pembaharuan dalam pelaksanaan kerja, menjawab kategori Sesuai (S) yaitu sebesar 63,3 % atau 95 orang, akan tetapi masih ada responden menyatakan tugasnya saat ini belum banyak memberikan kesempatan untuk menyalurkan kreativitas dan pembaharuan dalam pelaksanaan kerja, ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sangat besar sebanyak 45 orang atau 30 %.

Sedangkan sebagian besar responden menjawab kategori Sesuai (S) sebanyak 86 orang atau 57,3 % dari jumlah responden sudah mengikuti pelatihan berkala untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam

bekerja, akan tetapi ada masih ada responden yang menyatakan belum diikuti secara berkala untuk mengikuti pelatihan demi meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah menghasilkan angka cukup besar yaitu sebanyak 49 orang atau 32,7 % dari jumlah responden.

4.3. Analisis Verifikatif

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik statistika. Analisis ini berusaha untuk mengkaitkan variabel-variabel yang telah ditentukan secara lebih mendalam untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh kesimpulan secara umum mengenai hasil penelitian. Berdasarkan analisa sebelumnya maka hasil dari perolehan data kemudian diolah dengan program SPSS 11 untuk menguji hipotesa sebagai cara untuk membuktikan kondisi sebenarnya. Adapun metode perhitungan analisisnya akan dipaparkan dalam sub bab berikut ini :

4.3.1. Regresi Linier Tunggal

Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, variabel independen yaitu budaya perusahaan (X_1) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Pengolahan regresi linier sederhana dengan tingkat signifikansi 5% memanfaatkan program SPSS versi 11, sehingga mempermudah proses analisis. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta, nilai variabel dependen jika variabel independen = 0

b_1 = koefisien regresi, besar pengaruh X_1 terhadap Y

X_1 = budaya perusahaan

Rumus ini digunakan untuk membuktikan rumusan masalah yang pertama.

Hasil analisis regresi linier tunggal antara budaya perusahaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22.

Hasil Regresi Linier Tunggal antara Budaya Perusahaan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atas 150 Responden

Variabel	Hasil	Koefisien	t_{hitung}	Probabilitas
a	konstanta	30,823	9,686	0,000
b_1		0,315	9,309	0,000
Adjusted R Square	0,365			
R Square	0,369			
R	0,608			
F_{hitung}	86,649			

Berikut ini penjelasan dari output regresi linier dengan taraf signifikansi level 5 % (bisa dilihat pada lampiran) :

1. Didapatkan angka R sebesar 0, 608 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan atau pengaruh antara kinerja karyawan (Y) dengan budaya perusahaan (X_1) adalah kuat.
2. Persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 30,823 + 0,315 X_1$$

- Nilai konstanta sebesar 30,823 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya perusahaan (X_1) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 30,823 %.
- Koefisien regresi sebesar 0,315 menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya perusahaan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 31,5 %.

3. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen :

Hipotesis :

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 = Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan keputusan (berdasarkan probabilitas) :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Keputusan :

Terlihat bahwa pada kolom *Sig/ significance* :

- Variabel budaya perusahaan (X_1) mempunyai angka signifikansi 0,000. Angka tersebut di bawah 0,05, karena itu variabel independen tersebut signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

4.3.2. Regresi Linier Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dengan 2 variabel independen yaitu budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai faktor prediktor. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2)

secara bersama-sama sebagai variabel biasa, mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = kinerja karyawan
 a = konstanta, nilai variabel dependen jika variabel independent = 0
 b_1 = koefisien regresi, besar pengaruh X_1 terhadap Y dengan asumsi X_2 konstan
 b_2 = koefisien regresi, besar pengaruh X_2 terhadap Y dengan asumsi X_1 konstan
 X_1 = budaya perusahaan
 X_2 = motivasi

Hasil analisis regresi berganda antara budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23.

Hasil Regresi Linier Berganda antara Budaya Perusahaan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) atas 150 Responden

Variabel	Hasil	Koefisien	t _{hitung}	Probabilitas
a	konstanta	19,870	5,821	0,000
b_1		0,143	3,410	0,001
b_2		0,272	5,924	0,000
Adjusted R Square	0,484			
R Square	0,491			
R	0,701			

Berikut ini penjelasan dari output regresi linier berganda dengan taraf signifikansi level 5 % (bisa dilihat pada lampiran) :

1. Didapatkan angka R sebesar 0,701 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan atau pengaruh budaya perusahaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kuat.
2. Persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 19,870 + 0,143X_1 + 0,272X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 19,870 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 19,870 %.
 - Koefisien regresi sebesar 0,143 menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya perusahaan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 14,3 %.
 - Koefisien regresi sebesar 0,272 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 27,2%.
3. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen :

Hipotesis :

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 = Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan keputusan (berdasarkan probabilitas) :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Keputusan :

Terlihat bahwa pada kolom *Sig/ significance* :

Karena semua angka probabilitas atau signifikansi adalah 0,000, maka semua koefisien regresi linier berganda signifikan.

4.3.3. Regresi Moderator

Rumus ini juga disebut sebagai rumus Analisis Regresi Moderator (*Moderator Regression Analysis*). Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan apakah variabel motivasi (X_2) sekaligus berlaku sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan budaya perusahaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 X_2$$

Dimana :

- Y = kinerja karyawan
- a = konstanta, nilai variabel dependen jika variabel independent = 0
- b_1 = koefisien regresi, besar pengaruh X_1 terhadap Y dengan asumsi X_2 konstan
- b_2 = koefisien regresi, besar pengaruh X_2 terhadap Y dengan asumsi X_1 konstan
- b_3 = koefisien moderator, besar pengaruh X_1 terhadap Y dipengaruhi oleh besar pengaruh X_2 terhadap X_1
- X_1 = budaya perusahaan
- X_2 = motivasi

Hasil analisis regresi moderator antara budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel biasa, sekaligus motivasi juga diduga sebagai variabel moderator (X_1X_2), terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24.

Hasil Analisis Regresi Moderator antara Budaya Perusahaan (X_1) dan Motivasi (X_2) sebagai Variabel Biasa, Sekaligus Motivasi Juga Diduga sebagai Variabel Moderator (X_1X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) atas 150 Responden

Variabel	Hasil	Koefisien	t_{hitung}	Probabilitas
a	konstanta	75,939	5,302	0,000
b_1		-0,438	-2,920	0,004
b_2		-0,359	-2,202	0,029
b_3		0,007	4,020	0,000
R	0,736			
Adjusted R Square	0,532			

Berikut ini penjelasan dari output regresi dengan taraf signifikansi level 5 % (bisa dilihat pada lampiran) :

1. Didapatkan angka R sebesar 0,736 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan atau pengaruh budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel biasa, sekaligus motivasi sebagai variabel moderator (X_1X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kuat.
2. Karena jumlah variabel independen lebih dari dua, lebih baik digunakan Adjusted R Square atau Koefisien Determinasi adalah 0,532. Hal ini

berarti 53,2 % kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel biasa, serta motivasi sekaligus sebagai variabel moderator (X_1X_2), sedangkan sisanya ($100\% - 53,2\% = 46,8\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain.

3. Persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 75,939 - 0,438X_1 - 0,359X_2 + 0,007 X_1X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 75,939 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya perusahaan (X_1), motivasi (X_2), serta interaksi antara variabel budaya perusahaan dan motivasi (X_1X_2), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 75,939 %.
- Koefisien regresi sebesar -0,438 menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya perusahaan (X_1) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 43,8 %.
- Koefisien regresi sebesar -0,359 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi (X_2) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 35,9 %.
- Koefisien regresi sebesar 0,007 menyatakan bahwa setiap peningkatan interaksi antara budaya perusahaan dan motivasi (X_1X_2) akan meningkatkan pula kinerja karyawan (Y) sebesar 0,7%.

4. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen :

Hipotesis :

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 = Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas) :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Keputusan :

Terlihat bahwa pada kolom *Sig/ significance* :

Karena semua angka probabilitas atau signifikansi $< 0,05$ maka semua koefisien regresi moderator signifikan.

4.3.4. Korelasi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan atau pengaruh antara 2 variabel yaitu budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini untuk memperkuat pembuktian rumusan masalah kedua.

Rumus korelasi ganda dua variabel :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Di mana :

$R_{y.x_1x_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

ryx_1 = korelasi antara X_1 dengan Y

ryx_2 = korelasi antara X_2 dengan Y

$r_{X_1 X_2}$ = korelasi antara X_1 dengan X_2

Dari perhitungan yang dihasilkan akan diuji signifikansi terhadap koefisien korelasi berganda dengan menggunakan rumus uji F :

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

Di mana :

F_{hit} = F hitung

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Hasil analisis korelasi berganda antara budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25.

Hasil Analisis Korelasi Berganda antara Budaya Perusahaan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) atas 150 Responden

	Hasil	Probabilitas	Keterangan
r_{YX_1}	0,608	0,000	Positif, signifikan
r_{YX_2}	0,671	0,000	Positif, signifikan
$r_{X_1 X_2}$	0,688	0,000	Positif, signifikan
R	0,701		
F_{hitung}	70,852		$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi signifikan
F_{tabel}	3,058		

Berikut ini penjelasan dari output korelasi berganda dengan taraf signifikansi level 5 % (bisa dilihat pada lampiran) :

a) Arti angka korelasi sebagai tahap awal menghitung korelasi berganda (R) :

Untuk dapat menghitung korelasi berganda maka harus dihitung terlebih dahulu korelasi sederhananya, maka didapatkan angka-angka berikut ini :

- Korelasi antara X_1 (budaya perusahaan) dengan Y (kinerja karyawan) didapat $r_{yx_1} = 0,608$. Hal ini berarti korelasi positif, artinya semakin tinggi budaya perusahaan maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Besar korelasi $0,608 > 0,05$, berarti budaya perusahaan berkorelasi kuat dengan kinerja karyawan.
- Korelasi antara X_2 (motivasi) dengan Y (kinerja karyawan) didapat $r_{yx_2} = 0,671$. Hal ini berarti korelasi positif, artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Besar korelasi $0,671 > 0,05$, berarti motivasi berkorelasi kuat dengan kinerja karyawan.
- Korelasi antara X_1 (budaya perusahaan) dengan X_2 (motivasi) didapat $r_{x_1x_2} = 0,688$. Hal ini berarti korelasi positif, artinya semakin tinggi budaya perusahaan maka motivasi cenderung meningkat. Besar korelasi $0,688 > 0,05$, berarti budaya perusahaan berkorelasi kuat dengan motivasi.

b) Arti angka korelasi berganda (R)

Dari hasil-hasil penghitungan korelasi sederhana yang dimasukkan ke dalam rumus didapatkan angka korelasi berganda, $R = 0,701$. Hal ini berarti korelasi positif, dan besar korelasi berganda (R) $0,701 > 0,05$, berarti X_1

(budaya perusahaan) dan X_2 (motivasi) secara bersama-sama berkorelasi kuat dengan kinerja karyawan (Y).

b) Uji signifikansi koefisien korelasi dengan uji F :

Dari hasil penghitungan diperoleh hasil F_{hitung} 70,852. Harga tersebut kemudian dibandingkan dengan harga F tabel dengan df pembilang = $k = 2$ dan df penyebut = $(n-k-1) = (150-2-1) = 147$, dengan taraf kesalahan 5 %, diperoleh F_{tabel} 3,058. Maka diperoleh $F_{hit} > F_{tabel}$, yaitu $70,852 > 3,058$, koefisien korelasi berganda yang ditemukan adalah signifikan, berarti budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.5. Korelasi Parsial

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh, arah, dan kuatnya hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel independen yaitu X_1 (budaya perusahaan), atau X_2 (motivasi) secara individu, dengan mengendalikan salah satu variabel independen tersebut atau salah satu variabel independen tersebut dianggap konstan.. Jadi metode ini bermanfaat untuk menguatkan dugaan adanya hubungan antara variabel dependen dengan setiap variabel independen saja, tidak berkaitan untuk membuktikan rumusan masalah yang kedua.

Rumus bila budaya perusahaan (X_1) konstan :

$$R_{y.x_1.x_2} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}$$

Rumus bila motivasi (X_2) konstan :

$$R_{y.x_2.x_1} = \frac{r_{yx_2} - r_{yx_1} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_1}^2}}$$

Dimana :

$R_{y.x_1.x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 (budaya perusahaan) dengan variable Y (kinerja karyawan), bila variabel X_2 (motivasi) dikendalikan atau konstan.

$R_{y.x_2.x_1}$ = Korelasi antara variabel X_2 (motivasi) dengan variable Y (kinerja karyawan), bila variabel X_1 (budaya perusahaan) dikendalikan atau konstan.

r_{yx_1} = Korelasi antara X_1 (budaya perusahaan) dengan Y (kinerja karyawan)

r_{yx_2} = Korelasi antara X_2 (motivasi) dengan Y (kinerja karyawan)

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi antara X_1 (budaya perusahaan) dengan X_2 (motivasi)

Pengujian signifikansi dengan menggunakan uji t, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t_{hit} = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Dimana :

t_{hit} = t hitung

r = koefisien korelasi Parsial

n = jumlah responden

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel dengan dk = n - 1. Untuk level 5 %, apabila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak

4.4. Pembahasan

Penelitian menghasilkan bahwa setiap peningkatan budaya perusahaan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) secara signifikan sebesar 31,5 %. Penelitian juga menghasilkan bahwa setiap pemberlakuan motivasi sebagai variabel moderator dalam pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan (X_1X_2) membantu meningkatkan pula kinerja karyawan (Y) secara signifikan sebesar 0,7%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan di bab II, Gibson (1996, hal 185) menyatakan bahwa budaya perusahaan menjadi faktor pembentuk sikap dan perilaku orang-orang dalam perusahaan, dan dalam perilaku tersebut ada motivasi yang menjadi kekuatan pendorong bagi individu perusahaan untuk diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan. Telah dikemukakan pula tentang budaya perusahaan, Kotter dalam penelitiannya secara spesifik menyatakan bahwa (Moeljono, 2003, hal 11) :

1. Budaya perusahaan dapat memberikan dampak berarti pada kinerja ekonomi jangka panjang.
2. Budaya perusahaan, dalam dasawarsa mendatang, akan menjadi faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan.
3. Budaya perusahaan yang menghambat kinerja keuangan cukup banyak.
4. Walaupun sulit diubah, budaya perusahaan dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja.

Didukung pula oleh Lorsch (1988), bahwa ada hubungan yang erat antara keputusan-keputusan strategis manajemen puncak dengan budaya yang tumbuh

dalam suatu perusahaan. Hal ini tentu berpengaruh pada kinerja perusahaan tersebut. Tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas, artinya mereka membutuhkan untuk diamati, diawasi, dan diarahkan dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi, dengan begitu kesejahteraan mereka pun bisa ditingkatkan. Sehingga perilaku para bawahan dalam perusahaan tidak boleh bertentangan dengan norma, sistem nilai, dan segala ketentuan yang ada dalam perusahaan, dengan kata lain mereka harus menyatu dengan budaya perusahaan. Sehingga makin efektifnya budaya perusahaan diterapkan, maka akan dapat meningkatkan motivasi anggota perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik dalam bekerja.

Budaya yang kuat juga dapat mendukung kinerja dengan cara antara lain (Wijono, 1999, 53) :

1. Penyatuan tujuan.
2. Menciptakan suatu tingkat motivasi yang tinggi bagi pekerja.
3. Menyediakan struktur dan pengawasan pengendalian tanpa tergantung pada birokrasi formal.

Faktor perilaku yang baik dalam memberikan pelayanan menurut DeVriye adalah (Wijono, 1999, 122):

Self Esteem : penghargaan terhadap diri sendiri akan mendorong karyawan untuk berpikiran dan bertindak positif terhadap orang lain, sehingga pandai menghargai konsumen.

Exceed Expectation : Melayani melebihi apa yang diharapkan konsumen (mematuhi standar) secara konsisten.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebelum penulis menyampaikan kesimpulan dan saran dari penelitian ini terlebih dahulu akan dijabarkan catatan-catatan penting dari penelitian ini yang bisa menjadi pertimbangan dari manajemen rumah sakit untuk mengambil keputusan, yaitu sebagai berikut :

1. Responden yang diteliti paling banyak adalah dari tingkat pendidikan SMA dan setingkat dengannya, yaitu sebanyak 68 orang atau 45,3% dari 150 responden, sehingga penulis mengambil asumsi bahwa responden sebagian besar memiliki kemampuan yang baik untuk mencerna dan mengambil persepsi yang benar dalam mengisi kuisioner, karena jenjang pendidikan cukup tinggi.
2. Responden berusia antara 30 tahun sampai dengan 56 tahun. Data tersebut juga menunjukkan bahwa usia 40 tahun adalah yang terbanyak yaitu sekitar 12 %. Dari data tersebut juga dapat diketahui bahwa karyawan dalam usia produktif 40 tahun ke bawah adalah sebanyak 57,3 % atau sebanyak 86 orang karyawan.
3. Klasifikasi responden atas dasar masa bekerja karyawan 12 tahun ke atas menunjukkan sebagian besar sudah bekerja antara 13 tahun sampai 16 tahun. Responden terbanyak adalah yang bekerja selama 15 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 15,3 % dari jumlah responden yang diteliti, sehingga penulis mengambil asumsi bahwa budaya perusahaan sudah cukup melekat pada para karyawan RSU PKU Muhammadiyah.

4. Penelitian menghasilkan bahwa pemahaman yang baik mengenai Motto Perusahaan dimiliki oleh 129 orang atau 86 % responden. Akan tetapi ternyata masih ada 21 orang atau 13,9 % yang belum paham mengenai Motto Perusahaan yaitu Cepat, Mutu, Nyaman, Ringan, dan Islami. Hal tersebut menjadi jumlah yang cukup besar dalam perbedaan wacana pelayanan kepada konsumen, mengingat Motto Perusahaan adalah jargon yang menunjukkan imej perusahaan, yang menunjukkan persepsi organisasi terhadap konsumen, sekaligus sebagai usaha pencapaian tujuan RSU PKU Muhammadiyah menjadi rumah sakit yang mampu mendukung dan mendorong jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi bagi kebutuhan semua lapisan masyarakat.
5. Penelitian menghasilkan bahwa sosok seorang atasan dalam menjalankan kerjanya menjadi hal penting pembentukan budaya perusahaan. Sebanyak 112 orang atau 74,6 % responden, akan tetapi ternyata masih ada 38 orang atau 25,3 % responden yang menyatakan bahwa atasan mereka adalah bukan orang yang berkualitas baik dalam kerjanya. Hal tersebut menjadi jumlah yang cukup besar untuk perbedaan wacana dalam pembentukan budaya perusahaan untuk mendukung kinerja yang baik.
6. Penelitian menghasilkan bahwa masih ada sebanyak 35 orang atau 23,3 % responden belum melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu. Bila dilihat ini berhubungan dengan 68 orang atau 45,4 % responden yang mengatakan tidak sepenuhnya nyaman dan aman dalam bekerja dengan kondisi kantor dan tata ruang yang ada saat ini. Selain itu ada 34 orang

atau 22,7 % responden juga mengatakan alat dan perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya mempermudah pekerjaannya.

7. Penelitian menghasilkan bahwa masih ada 63 orang atau 42 % responden menyatakan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih lambat daripada sebelumnya. Bila dilihat ini berhubungan dengan sejauh mana keaktifan karyawan selama jam kerja. Ada 34 orang atau 22,6 % responden mengaku tidak terlalu aktif ketika jam kerjanya ditunjukkan sehingga pekerjaan tidak cepat selesai. Hal ini perlu diteliti lebih lanjut mengapa tingkat keaktifan menurun, apakah karena faktor usia, kesehatan, atau tingkat kenyamanan kerja karyawan.
8. Penelitian menghasilkan 65 orang atau 43,4 % responden menyatakan belum memiliki keyakinan penuh akan mampu meraih puncak prestasi. Bila dilihat ini berhubungan dengan adanya 35 orang atau 23,3 % responden mengaku suasana kerja di tempat bertugas saat ini tidak sepenuhnya membantu karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya, sehingga karyawan tidak terlalu yakin akan mampu meraih puncak prestasi.
9. Dari jawaban para responden bisa dihitung bahwa sebagian besar dari mereka menyatakan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasannya bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik, kategori Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS) yaitu sebesar 54 % atau 81 orang, akan tetapi masih ada responden menyatakan belum mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasannya bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik,

ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sangat besar sebanyak 69 orang atau 46,8 %. Padahal karyawan menganggap perusahaan meyakini peran aktif para bawahan akan menentukan keberhasilan perusahaan.

10. Mengenai kebanggaan karyawan pada pekerjaannya 123 orang atau 82 % menyatakan bangga, akan tetapi masih ada juga 27 orang atau 18 % responden yang belum sepenuhnya bangga atas pekerjaannya saat ini.
11. Mengenai kontrol perusahaan terhadap pekerjaan yaitu dengan memberikan deskripsi pekerjaan dengan jelas agar hasil pekerjaan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, masih ada 44 orang atau 29,4% responden yang menyatakan deskripsi pekerjaan dari perusahaan belum terlalu jelas untuk dimengerti karyawan.

5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linier tunggal didapatkan angka R sebesar 0,608 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan atau pengaruh budaya perusahaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kuat. Persamaan regresi yang diperoleh : $Y = 30,823 + 0,315 X_1$
 - Nilai konstanta sebesar 30,823 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya perusahaan (X_1) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 30,823 %.

- Koefisien regresi sebesar 0,315 menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya perusahaan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 31,5 %.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen menghasilkan keputusan yang terlihat bahwa pada kolom *Sig/significance*:

- Variabel budaya perusahaan (X_1) mempunyai angka signifikansi 0,000. Angka tersebut di bawah 0,05, karena itu budaya perusahaan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan, terbukti.*
2. Analisis regresi linier berganda menghasilkan angka R sebesar 0,701 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan atau pengaruh kinerja budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap karyawan (Y) adalah kuat. Persamaan regresi yang diperoleh :
- $$Y = 19,870 + 0,143X_1 + 0,272X_2$$
- Nilai konstanta sebesar 19,870 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 19,870 %.
 - Koefisien regresi sebesar 0,143 menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya perusahaan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 14,3 %.

- Koefisien regresi sebesar 0,272 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 27,2 %.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen menghasilkan keputusan yang terlihat bahwa pada kolom *Sig/significance*:

Karena semua angka probabilitas atau signifikansi adalah 0,000, maka semua koefisien regresi linier berganda signifikan.

3. Analisis regresi moderator menghasilkan angka R sebesar 0,736 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan atau pengaruh budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel biasa, sekaligus motivasi sebagai variabel moderator (X_1X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kuat. Namun karena jumlah variabel independen lebih dari dua, lebih baik digunakan Adjusted R Square atau Koefisien Determinasi adalah 0,532. Hal ini berarti 53,2 % kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel budaya perusahaan (X_1), motivasi (X_2), serta interaksi antara variabel budaya perusahaan dan motivasi (X_1X_2), sedangkan sisanya ($100\% - 53,2\% = 46,8\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain. Persamaan regresi yang diperoleh: $Y = 75,939 - 0,438X_1 - 0,359X_2 + 0,007 X_1X_2$

- Nilai konstanta sebesar 75,939 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya perusahaan (X_1), motivasi (X_2), serta interaksi antara variabel budaya perusahaan dan motivasi (X_1X_2), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 75,939 %.

- Koefisien regresi sebesar -0,438 menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya perusahaan (X_1) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 43,8 %.
- Koefisien regresi sebesar -0,359 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi (X_2) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 35,9 %.
- Koefisien regresi sebesar 0,007 menyatakan bahwa setiap peningkatan interaksi antara budaya perusahaan dan motivasi (X_1X_2) akan meningkatkan pula kinerja karyawan (Y) sebesar 0,7 %.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen menghasilkan keputusan yang terlihat bahwa pada kolom *Sig/significance*:

Karena semua angka probabilitas atau signifikansi $<0,05$ maka semua koefisien regresi moderator signifikan. *Hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan diperkuat oleh motivasi sebagai variabel moderating, terbukti.*

5.2. Saran

1. Penelitian menghasilkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 31,5 %. Penelitian juga menghasilkan bahwa pemberlakuan motivasi sebagai variabel moderator dalam hubungan atau pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja karyawan sebesar 0,7%. Atas dasar ini maka diperlukan perhatian yang lebih dari pihak perusahaan untuk mengelola budaya perusahaan dengan baik dan serius, serta bisa

pula mengkombinasikannya dengan upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena juga memiliki peluang sebagai salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan yang berwujud pada produktivitas pelayanan konsumen, namun fokus utama tetap pada pengelolaan budaya perusahaan sebaik mungkin.

2. Budaya yang dianut oleh perusahaan adalah budaya keislaman artinya persepsi kerja karyawan mengacu sebagai seorang muslim. Karyawan diusahakan untuk selalu meningkat pemahaman keislamannya sehingga menjadikan kepribadian muslim sebagai kepribadian perusahaan. Akan tetapi perusahaan hendaknya berhati-hati jangan sampai karena ada ketidakpuasan dari karyawan kepada perusahaan maka tercermin dalam pelayanannya terhadap konsumen, hal ini tentu akan membawa buruk citra Islam.
3. Kinerja yang baik dari karyawan akan lebih terbentuk dengan adanya dukungan kenyamanan dan keamanan kerja yang mendorong motivasi untuk bekerja lebih giat. Pengakuan prestasi dari atasan dan perusahaan sehingga tumbuh kebanggaan atas pekerjaannya, memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan yang inovatif dan kreatif, memberikan deskripsi pekerjaan dengan formula yang lebih jelas, ruang yang lebih baik peredaran udaranya, tata letak ruang tidak mengesankan padat, suasana nyaman dan mempermudah kerja, serta kegiatan bersifat sosial sebagai penyaluran ketrampilan, minat, dan hobi untuk melepas ketegangan sejenak, semua itu akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4. Penelitian menghasilkan bahwa kepribadian karyawan sebagai individu muslim menjadi faktor terinternalisasinya budaya keislaman yang dianut perusahaan dalam persepsi kerja karyawan. Maka sebaiknya juga dilakukan penelitian sejauh mana budaya keislaman oleh lembaga-lembaga Islam mempengaruhi kinerja karyawannya, untuk mendukung hasil penelitian ini.
5. Peningkatan kinerja karyawan melalui budaya perusahaan telah terbukti, sebaiknya juga dilakukan pula penelitian budaya perusahaan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan untuk memperkuat hasil penelitian ini.





LAMPIRAN



LAMPIRAN I

LEMBAR KUISIONER

LEMBAR KUISIONER

Kepada Ykh.

Bapak/Ibu Karyawan RSUD Muhammadiyah Yogyakarta

Di tempat

Dengan hormat, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi kuisisioner tentang BUDAYA PERUSAHAAN, MOTIVASI, dan KINERJA KARYAWAN. Kuisisioner ini digunakan sebagai sumber data di dalam penyusunan skripsi dengan judul :

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN VARIABEL MODERATING MOTIVASI

Sebagai sumber dari suatu karya ilmiah maka identitas Bapak/Ibu kami menjamin kerahasiaannya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Rini Dwi Andari
FE UH YOGYAKARTA

<u>Data Responden</u>	
Tanggal Pengisian	:
Nama Lengkap	:
Umur	:
Jenis kelamin	: (L / P)
Pendidikan terakhir	:
Lama masa kerja	:th
Jabatan/kedudukan	:
Lama menjabat di pekerjaan tersebut	:th

II. Motivasi pada kondisi intrinsik pekerjaan

A. Indikator yang berhubungan dengan prestasi (*achievement*)

NO.	PERTANYAAN	PENILAIAN				
1.	Setiap individu memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik untuk menyelesaikan tugasnya.	1	2	3	4	5
2.	Kinerja Anda yang meningkat menunjukkan kesuksesan anda.	1	2	3	4	5
3.	Anda mempunyai keinginan untuk mencapai sesuatu yang penting dalam minggu depan, bulan depan, atau tahun depan.	1	2	3	4	5
4.	Anda mengukur keberhasilan kerja Anda dengan seberapa sering melakukan kesalahan dalam bekerja.	1	2	3	4	5
5.	Suasana kerja di tempat bertugas saat ini dapat membantu Anda untuk berprestasi dalam bekerja	1	2	3	4	5
6.	Anda yakin dengan hasil kerja yang Anda berikan akan memungkinkan untuk meraih puncak prestasi	1	2	3	4	5

B. Indikator yang berhubungan dengan pengakuan atas prestasi (*recognition for achievement*)

NO.	PERTANYAAN	PENILAIAN				
1.	Pemberian gaji yang baik dan tepat waktu akan sangat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya.	1	2	3	4	5
2.	Anda bekerja di perusahaan karena perusahaan memberikan penghasilan yang besar.	1	2	3	4	5
3.	Atasan memberikan penghargaan untuk pekerjaan yang dinilai baik	1	2	3	4	5
4.	Hubungan Anda dengan sesama karyawan sangat baik.	1	2	3	4	5
5.	Perusahaan meyakini peran aktif para bawahan akan menentukan keberhasilannya.	1	2	3	4	5
6.	Anda sangat tertarik oleh masa depan karir Anda.	1	2	3	4	5

C. Indikator yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

NO.	PERTANYAAN	PENILAIAN				
1.	Anda merasa pekerjaan Anda mudah dan dapat dikerjakan oleh siapa saja.	1	2	3	4	5
2.	Pekerjaan Anda adalah pekerjaan yang menarik dan menantang.	1	2	3	4	5
3.	Anda merasa jenuh dengan tugas Anda, dan ingin variasi lain dalam tugas Anda.	1	2	3	4	5
4.	Anda merasa memiliki tanggung jawab yang besar atas tugas yang diberikan perusahaan saat ini	1	2	3	4	5
5.	Tugas yang menjadi tanggung jawab Anda adalah bidang yang sangat mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.	1	2	3	4	5
6.	Anda bangga dengan pekerjaan Anda saat ini.	1	2	3	4	5

D. Indikator yang berhubungan dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan
(*responsibility*)

NO.	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
1.	Perusahaan telah menempatkan seluruh karyawan sesuai kompetensi atau latar belakang pendidikannya masing-masing.	1	2	3	4	5
2.	Perusahaan memberikan deskripsi pekerjaan dengan jelas.	1	2	3	4	5
3.	Atasan memberikan bimbingan dan arahan bagi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.	1	2	3	4	5
4.	Anda dapat merasakan kerjasama departemen di mana Anda bertugas dengan departemen lain berjalan baik	1	2	3	4	5
5.	Anda merasa peralatan dan perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan telah memenuhi standar kualitas yang berlaku.	1	2	3	4	5
6.	Di dalam bekerja Anda lebih senang menyusun jadwal kerja sendiri.	1	2	3	4	5

E. Indikator yang berhubungan dengan pengembangan potensi individu
(*advancement*)

NO.	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
1.	Perusahaan memberikan pelatihan diri kepada setiap karyawan sebelum ditempatkan.	1	2	3	4	5
2.	Tugas Anda saat ini banyak memberikan kesempatan untuk menyalurkan kreativitas dan pembaharuan dalam pelaksanaan kerja.	1	2	3	4	5
3.	Tugas Anda saat ini memberikan kesempatan pada Anda untuk kerja mandiri.	1	2	3	4	5
4.	Anda merasa tugas Anda saat ini monoton.	1	2	3	4	5
5.	Perusahaan memberikan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.	1	2	3	4	5
6.	Perusahaan memberikan wadah untuk menyalurkan ketrampilan, hobi dan aspirasi para karyawan.	1	2	3	4	5

Kinerja Karyawan

A. Indikator yang berhubungan dengan kemampuan perusahaan memikat dan menahan orang-orang di dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu.

NO.	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
1.	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan karyawan selalu tepat waktu.	1	2	3	4	5
2.	Karyawan tepat waktu ketika masuk kerja.	1	2	3	4	5
3.	Karyawan pulang kerja tepat pada waktunya.	1	2	3	4	5
4.	Kantor dan tata letak ruang terlihat baik dan sopan serta dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.	1	2	3	4	5
5.	Alat dan perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan dirasa sudah mempermudah kerja karyawan.	1	2	3	4	5
6.	Karyawan memanfaatkan fasilitas perawatan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.	1	2	3	4	5

B. Indikator yang berhubungan dengan penyelesaian tugas yang terandalkan.

NO.	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
1.	Karyawan memahami dengan baik hasil kerja yang diinginkan perusahaan.	1	2	3	4	5
2.	Anda belum pernah menegur bawahan sehubungan dengan hasil kerjanya.	1	2	3	4	5
3.	Karyawan sekarang memerlukan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan sesuatu daripada sebelumnya.	1	2	3	4	5
4.	Karyawan sangat aktif pada jam kerja.	1	2	3	4	5
5.	Anda sering memperhatikan jam untuk mengontrol pekerjaan karyawan.	1	2	3	4	5
6.	Karyawan sangat memahami prosedur kerja dengan alat dan perlengkapan yang digunakan dalam pekerjaannya.	1	2	3	4	5

C. Indikator yang berhubungan dengan perilaku-perilaku inovatif dan spontan.

NO.	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan selalu bekerja sama dengan karyawan lain dengan baik.	1	2	3	4	5
2.	Perusahaan memberikan sarana dan prasarana yang cukup kepada karyawan, dan dimanfaatkan dengan baik oleh para karyawan.	1	2	3	4	5
3.	Karyawan pernah mengajukan gagasan yang baik dan kreatif untuk kemajuan dalam bidang kerja Anda kepada atasan.	1	2	3	4	5
4.	Karyawan terlihat menikmati program pelatihan yang diberikan perusahaan dengan baik.	1	2	3	4	5
5.	Rekan kerja menganggap Anda orang yang ramah dan murah senyum.	1	2	3	4	5
6.	Karyawan selalu menyapa dan tersenyum terlebih dahulu ketika berhadapan dengan klien perusahaan.	1	2	3	4	5



Daftar Karyawan RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta

FTAR PEGAWAI RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
 LAN 4 SEPTEMBER 2005

0. BAGIAN	NO.	NAMA	NIP.	STATUS	KELOMPOK	PANGKAT
1 DIREKTUR	1	MUHAMMAD IQBAL, DR, H	1084	TI	KELOMPOK	DR
2 DIREKSI	1	AHMAD HIDAYAT, DR, H, SPOG, H.KEC	825	TI	KELOMPOK	DR. H. H.KEC
3	2	KASTOLANI, H.M, BA	11974	TI	KELOMPOK	BA
4	3	TRI ANI HARWATI, HJ. SE, H.KEC	824	TI	KELOMPOK	DR. H. H.KEC
5	4	JOKO MURDIYANTO, SP. AN. DR. H.	10014	TI	KELOMPOK	DR
6 BRI	1	PRAWOTO, S. AG	713	TI	KELOMPOK	DR. H. H.KEC
7 NM	2	WASIS RIDHO	704	TI	KELOMPOK	DR
8	3	MS. SAIFUDDIN HS	738	TI	PELAKSANA	DR. H. H.KEC
9 K=2 S=1	4	SITI JAZIROH	11314	TI	PELAKSANA	DR
10	5	MU'JIZAH, S. AG	11344	TI	PELAKSANA	DR. H. H.KEC
11	6	DWI RETNA ABADIYANI, DRA	11354	TI	PELAKSANA	DR
12	7	LUKMANUL HAKIM	11754	TI	PELAKSANA	DR. H. H.KEC
13 TU	3	SIGIT RAHMANTO	993	TI	KELOMPOK	DR
14 NM	2	BETTY ROCHMANI	596	TI	PELAKSANA	DR
15 K=1	3	NGADIYONO	11454	TI	PELAKSANA	DR
16 S=1	4	SUMARYATI	11694	TI	PELAKSANA	DR
17 OP. TELPON	1	HANUNG PRAJARTA	408	TI	KELOMPOK	DR
18 NM	2	SUMIYATI S(OPR)	327	TI	PELAKSANA	DR
19	3	GATOT HERU SUGIARTO	432	TI	PELAKSANA	DR
20 K=1 S=5	4	BUDIYATI	433	TI	PELAKSANA	DR
21	5	SUTRISNO	435	TI	PELAKSANA	DR
22	6	PARINAH	451	TI	PELAKSANA	DR
3 AKUNTANSI	1	MUHAMMAD ISHAWAN, H, SE	486	TI	KELOMPOK	DR, AKUNTANSI
4 NM	2	EDY NURYONO R.B.	778	TI	KELOMPOK	DR AKUNTANSI
5	3	RATNA PURWIYANTI, SE	12506	TI	KELOMPOK	DR
6 K=3 S=9	4	ANY NURHAYATI, HJ	389	TI	KELOMPOK	DR
7	5	HARYANTO	576	TI	KELOMPOK	DR AKUNTANSI
8	6	SOPONYONO	257	TI	PELAKSANA	DR
9	7	CARIM	278	TI	PELAKSANA	DR
10	8	JOHAN PURWANTO	491	TI	PELAKSANA	DR
11	9	ANDARI RUSWATI	582	TI	PELAKSANA	DR
12	10	MUSNIYARTININGSIH	533	TI	PELAKSANA	DR
13	11	GIRMAN	695	TI	PELAKSANA	DR
14	12	PRAMOKO PUJINARTO	707	TI	PELAKSANA	DR
15	13	SUDARMAJI	729	TI	PELAKSANA	DR
16	14	AGUS IBNU SUBROTO	801	TI	PELAKSANA	DR
17	15	MARDIYANI	859	TI	PELAKSANA	DR AKUNTANSI
18	16	JOHAN WANYUDI	11370	TI	PELAKSANA	DR
19	17	SUSI ASTUTI, SE	12510	TI	PELAKSANA	DR
20	18	LASTRI, SE	12710	TI	PELAKSANA	DR
21 KENDARAAN	1	TRI HARYANTO	902	TI	KELOMPOK	DR
22 NM	2	RUMIDI	267	TI	PELAKSANA	DR
23	3	SOEKRI	462	TI	PELAKSANA	DR
24 K=1 S=1	4	SARJO	599	TI	PELAKSANA	DR
25	5	AJI ISTIARNA	784	TI	PELAKSANA	DR
26	6	ROESBIYANTO (KEND)	996	TI	PELAKSANA	DR
27	7	AFDAL WIJAYA	12654	TI	PELAKSANA	DR
28	8	NOH SHOIM KHUSYAIRI	12665 (RI)	TI	PELAKSANA	DR
29 KEAMAHAN	10	ZAKARIA	588	TI	KELOMPOK	DR

DAFTAR PEGAWAI RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
 TAHUN : SEPTEMBER 2005

NO. BAGIAN	NO.	NAMA	NIP	STATUS	PELAKSANAAN	KELOMPOK
KEMER KEMER	✓2	SUWARTONO	585	TI	PELAKSANA	STN
	✓3	SUSANTO	591	TI	PELAKSANA	STN
	✓4	MURSEHONO	610	TI	PELAKSANA	STN
	✓5	JAWALUDIN	714	TI	PELAKSANA	STN
	6	BUDI SULISTYO	1158	TI	PELAKSANA	STN
	7	MUHAMMAD ZUHRI	1159	TI	PELAKSANA	STN
	8	TRI WALYONO	1146	TI	PELAKSANA	STN
	9	MUHAMMAD KARIM	1228	TI	PELAKSANA	STN
	10	MUHAMMAD MUKMIN	1229	TI	PELAKSANA	STN
	11	SUJARWO	1204	KI	PELAKSANA	STN
	12	SARJONO (B)	1299	KI	PELAKSANA	STN
	✓13	SARJONO	587	TI	PELAKSANA	STN
	✓14	SLAHET WIBOWO	119	TI	PELAKSANA	STN
	LINEH	✓1	WIYADI	689	TI	PELAKSANA
✓2		SRI SUWARTI (CC)	162	TI	PELAKSANA	SD
✓3		SUKARYONO	325	TI	PELAKSANA	STN
✓4		MUHAMMAD BISRI	388	TI	PELAKSANA	STN
✓5		LASIYEM	438	TI	PELAKSANA	SD
✓6		SITI HADIJAH	442	TI	PELAKSANA	SD
✓7		SURYANI	445	TI	PELAKSANA	SD
✓8		HOOR ZAEMURI	509	TI	PELAKSANA	STN
✓9		SARGIYATI	609	TI	PELAKSANA	SD
✓10		SURYANTARI	710	TI	PELAKSANA	STN
✓11		SURAJI	737	TI	PELAKSANA	STN
✓12		INDAH SRILESTARI	772	TI	PELAKSANA	STN
✓13		BOIYEM	777	TI	PELAKSANA	SD
✓14		SITI LESTARI	804	TI	PELAKSANA	STN
15		BUDI PURNOMO	1140	TI	PELAKSANA	STN
16		SRI ZAHROTUN	1141	TI	PELAKSANA	SD
17		RUSTAMAJI	1152	TI	PELAKSANA	STN
18		NANI SUNARNI	1160	TI	PELAKSANA	STN
19		BUDIONO	1162	TI	PELAKSANA	STN
PEMEL.	1	ARIE DEWANTORO, IR	1286	KI	PELAKSANA	ST
	✓2	MISKIJO	317	TI	PELAKSANA	STN
	✓3	TUGIYONO	333	TI	PELAKSANA	SD
	✓4	MUHAMMAD ASRI	589	TI	PELAKSANA	STN
	✓5	AGUS SUGIYANTO	590	TI	PELAKSANA	SD
	✓6	AMBAR SUDIYATMOKO	739	TI	PELAKSANA	STN
	7	PONIMAN	1153	TI	PELAKSANA	STN
	8	KUSHIYADI	1161	TI	PELAKSANA	STN
	9	SUKARSONO	1281	KI	PELAKSANA	SD
PEMBELIAN	1	ANTON HIMAWAN P.R.SE	1249	TI	PELAKSANA	ST
	2	DWI KARTIKA SARI, SE	1248	TI	PELAKSANA	ST
	3	KASIYANTO, AMD	705	TI	PELAKSANA	STN
	4	DASINAH	388	TI	PELAKSANA	STN
	5	TEGUH MULYANA	396	TI	PELAKSANA	STN
	6	SUMARYATI (LOGISTIK)	578	TI	PELAKSANA	STN
	7	BUDI PRASETYO	808	TI	PELAKSANA	STN
	8	NGATINEM	1151	TI	PELAKSANA	STN
9	TITIK JAWAWATI, BA, HM	318	TI	PELAKSANA	STN	

NO.	BAGIAN	NO.	NAMA	NIK	STATUS	PELAKSANAAN	REKAM MEDIS
00		✓2	KATIJO	1135	TI	PELAKSANAAN	SNP
01		3	PANOH	1134	TI	PELAKSANAAN	SNP
02		4	SLAMET SIHOHO	1137	TI	PELAKSANAAN	SNP
03	GIZI	✓1	HASTUTI PELITAWATI	775	TI	PELAKSANAAN GIZI	SNP
04		✓2	LAILY ULFAH, ANG	1090	TI	PELAKSANAAN GIZI	SNP
05		✓3	JIHAYAH	1097	TI	PELAKSANAAN GIZI	SNP
06		✓4	SUPDYONO	196	TI	PELAKSANAAN	SNP
07		✓5	SRI LATRI MURHAMAH	295	TI	PELAKSANAAN	SNP <i>Pagi</i>
08		✓6	KARTIANA, HJ	396	TI	PELAKSANAAN	SNP <i>Pagi</i>
09		✓7	SUWARTI	434	TI	PELAKSANAAN	SNP
10		✓8	BADRIYAH	440	TI	PELAKSANAAN	SNP
11		✓9	RUWET SUMIYATI	441	TI	PELAKSANAAN	SNP
12		✓10	SRI JUMINI	470	TI	PELAKSANAAN	SNP
13		✓11	YAMINEM	476	TI	PELAKSANAAN	SNP
14		✓12	SUWASTINAH	481	TI	PELAKSANAAN	SNP
15		✓13	SUMARYATI SALAM	495	TI	PELAKSANAAN	SNP
16		✓14	SUHARJONO	521	TI	PELAKSANAAN	SNP
17		✓15	HARDIYATI	580	TI	PELAKSANAAN	SNP
18		✓16	TRI WAMYUNI	593	TI	PELAKSANAAN	SNP
19		✓17	PRABANINGSIH	608	TI	PELAKSANAAN	SNP
20		✓18	UMU DHATIYAH	619	TI	PELAKSANAAN	SNP
21		✓19	ERNA NUR CANYANTI	661	TI	PELAKSANAAN	SNP
22		✓20	WAJAR AMINI	662	TI	PELAKSANAAN	SNP
23		✓21	SUDARMI	669	TI	PELAKSANAAN	SNP
24		✓22	PARTINI.BA.	674	TI	PELAKSANAAN	SNP
25		✓23	HURHIYATI	677	TI	PELAKSANAAN	SNP
26		✓24	PURWANTINI SUPRIHATIN	710	TI	PELAKSANAAN	SNP
27		✓25	MUCLINAH	722	TI	PELAKSANAAN	SNP
28		✓26	TRI AGUSTINI P.L.	723	TI	PELAKSANAAN	SNP
29		✓27	KARIMULYANI	731	TI	PELAKSANAAN	SNP
30		✓28	RETNO SULISTYOWATI	736	TI	PELAKSANAAN	SNP
31		✓29	SURYATMI	773	TI	PELAKSANAAN	SNP
32		✓30	TRI ASTAMI	798	TI	PELAKSANAAN	SNP
33		✓31	SUMIYATI (GZ)	805	TI	PELAKSANAAN	SNP <i>Pagi</i>
34		✓32	TRI SUBANDIYAH	826	TI	PELAKSANAAN	SNP
35		✓33	ROHMANIYATI	827	TI	PELAKSANAAN	SNP
36		✓34	SUSREG MARTINI	831	TI	PELAKSANAAN	SNP
37		✓35	UNCI WANTIYAH	833	TI	PELAKSANAAN	SNP
38		✓36	AL KADRINAH	1113	TI	PELAKSANAAN	SNP
39		✓37	SUNDARI	1104	TI	PELAKSANAAN	SNP
40		✓38	SIH MAWARNI AMBARWATI	1166	TI	PELAKSANAAN	SNP
41		✓39	WADIYEH	1167	TI	PELAKSANAAN	SNP
42		✓40	ARIANTINI	279	TI	PELAKSANAAN GIZI	SNP
43		✓41	MURJIYEM	635	TI	PELAKSANAAN GIZI	SNP
44		✓42	MARSUTIK	1165	TI	PELAKSANAAN GIZI	SNP
45	MR.	1	FITRIYANTI	1100	TI	REKAM MEDIS	REKAM MEDIS
46		✓2	SRI SUBEKTI R.L.	701	TI	REKAM MEDIS	REKAM MEDIS
47		✓3	EDY SUPRIYANTO, AMR	408	TI	REKAM MEDIS & PEL	REKAM MEDIS
48		✓4	SURYANTO	337	TI	PELAKSANAAN	SNP
49		✓5	EDY HARTANTO	347	TI	PELAKSANAAN	SNP
50		✓6	WALJIYAH	365	TI	PELAKSANAAN	SNP
51		✓7	SITI ANI FARIDA	374	TI	PELAKSANAAN	SNP

DAFTAR PEGAWAI RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
 BULAN : SEPTEMBER 2005

NO. BAGIAN	NO. NAMA	RIP	STATUS	PEKERJAAN	PENDIDIKAN
152	8 MUHAMMAD HAITAMI	504	TT	PELAKSANA	SLTA
153	9 INTIHANUL IKHWAN	613	TT	PELAKSANA	SNP
154	10 NURAENI	663	TT	PELAKSANA	SLTA
155	11 ARWAN	671	TT	PELAKSANA	SNP
156	12 SRI MULYONO	785	TT	PELAKSANA	SLTA
157	13 PRIYANTO	1149	TT	PELAKSANA	SNP
158	14 IMAM BUKHORI	1150	TT	PELAKSANA	SNP
159	15 MARYANTO	1173	TT	PELAKSANA	SNP
160	16 MOH ABU ALI RIDHO	1256	TT	PELAKSANA	SNP
161	17 TRI WIDODO	1287	TT	PELAKSANA	SNP
162 FARM. J	1 INAYATI, HJ. DRA, APT	858	TT	KEP. DA. FALSAFI	DI. FAR
163	2 JOKO SUDIBYO, S.SI, APT	1057	TT	KEP. DA. FALSAFI FALSAFI	DI. FAR
164	3 HERI ANDRIYANTO	1137	TT	KEP. DA. FALSAFI	SNP
165	4 SRI WIDAYATI	339	TT	PELAKSANA	SNP
166	5 TRI WAHYU HASTUTI	640	TT	PELAKSANA	SNP
167	6 INDRAS PEMADANINGRUM	698	TT	PELAKSANA	SLTA
168	7 MUHAMMAD ZAINAL ABIDIN	884	TT	PELAKSANA	SNP
169	8 PURWANTILAH	1019	TT	PELAKSANA	SNP
170	9 NUR HIDAYANTI	1090	TT	PELAKSANA	SNP
171	10 RUHMI RISWATI	1102	TT	PELAKSANA	SNP
172	11 TAUFIQ HIDAYATULLAH	1120	TT	PELAKSANA	SNP
173	12 ARUM SITI MASITOH	1233	TT	PELAKSANA	SNP
174	13 DEWI SETYANINGSIH	1258	TT	PELAKSANA	SNP
175	14 YUSMARITA	1262	TT	PELAKSANA	SNP
176	15 WURI SULISTYOWATI	1263	TT	PELAKSANA	SNP
177	16 MUZAYYANAH S.T.	1264	TT	PELAKSANA	SNP
178 FARM. I	1 EDY SABARA, S.SI, APT	1047	TT	KEP. DA. FALSAFI R. THAP	SNP
179	2 SUHARSONO	591	TT	PELAKSANA	SNP
180	3 BUDNAR SURYANTI W	641	TT	PELAKSANA	SNP
181	4 DWI WIDOWATI	724	TT	PELAKSANA	SNP
182	5 BAGUKI RAHMAD	844	TT	PELAKSANA	SNP
183	6 SITI ANIROH	910	TT	PELAKSANA	SNP
184	7 SITI YULAIKHA	933	TT	PELAKSANA	SNP
185	8 FEBRUANA RAHMAWATI	1048	TT	PELAKSANA	SNP
186	9 SOLICHA DESY KURNIAWATI	1060	TT	PELAKSANA	SNP
187	10 PENI JULI LESTARI	1061	TT	PELAKSANA	SNP
188	11 RENY RAHMAWATI	1103	TT	PELAKSANA	SNP
189	12 AHNISA NURFAUZIAH	1108	TT	PELAKSANA	SNP
190	13 MURNIASIH	1119	TT	PELAKSANA	SNP
191 LABORAT. 70	1 MUHAMMAD MUHAJIR	867	TT	KEP. DA. LABORAT	DI. ANALI
192	2 SLAMET	87	TT	PELAKSANA	SD
193	3 TUMISIH	275	TT	PELAKSANA	SNP/PA
194	4 WINARDI	467	TT	PELAKSANA	SLTA
195	5 UNTORO	574	TT	PELAKSANA	DI. ANALI
196	6 JOKO WALUYO	616	TT	PELAKSANA	SNP
197	7 WASONO	675	TT	PELAKSANA	SLTA
198	8 DARISKAN	715	TT	PELAKSANA	SNP
199	9 SUDIBYO NUR PRASETYO	725	TT	PELAKSANA	DI. ANALI
200	10 TRI MUFLIKHATUH	835	TT	PELAKSANA	SNP
201	11 ENDAH SUHARYANTI	919	TT	PELAKSANA	SNP
202	12 SUPARYATNO	1063	TT	PELAKSANA	SNP

DAFTAR PEGAWAI RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
 BULAN : SEPTEMBER 2005

NO. BAGIAN	NO. NAMA	NIK	STATUS	PEKERJAAN	PENDAHULUAN
203	13 LANGGENG SUTRISNO	10040	TI	PELAKSANA	AKPER
204	14 SRININGSIH	1276	TI	PELAKSANA	AKPER
205	15 JOHN ARIDAR HURROHO	1071	TI	PELAKSANA	AKPER
206	16 SRI HARWANTO	1275	TI	PELAKSANA	AKPER
207	17 APRIYANTI KURNIA LECTARI	1070	TI	PELAKSANA	AKPER
208	18 ARI WAHYUNI	10007	TI	PELAKSANA	AKPER
209 RADIOLOGI	1 SRI KARTIAN	1002	TI	PELAKSANA RADIOLOGI	AKPER
210	2 SUBARJO (RO)	432	TI	PELAKSANA	AKPER
211	3 MUTMAINAH	177	TI	PELAKSANA	AKPER
212	4 SUGENG SUPRIYADI	777	TI	PELAKSANA	AKPER
213	5 SITI ROCHIMAH	730	TI	PELAKSANA	AKPER
214	6 HAFIDAH JAZIMAH	1127	TI	PELAKSANA	AKPER
215	7 NITA MITRA SATHIKA	1291	TI	PELAKSANA	AKPER
216	8 DNEVI ASTUTI	1292	TI	PELAKSANA	AKPER
217	9 ADJI DERMAWAN	1293	TI	PELAKSANA	AKPER
218 FISIO	1 PUDJIATUN, DR. CP. NI	1255	TI	PELAKSANA FISIOLOGI	AKPER
219	2 ABDUL HARIS	283	TI	PELAKSANA FISIOLOGI	AKPER
220	3 ALMUJI FEHDI	804	TI	PELAKSANA	AKPER
221	4 ARIS IRWAN PURWANTO	1102	TI	PELAKSANA	AKPER
222	5 NURUL MUFLIHAN	1110	TI	PELAKSANA	AKPER
223	6 SUTARTO	1227	TI	PELAKSANA	AKPER
224	7 DITA MALIEGGASARI	1297	TI	PELAKSANA	AKPER
225	8 MISTIRINGSIH	1121	TI	PELAKSANA	AKPER
226 ICU	1 FAUZI, ARI A, DR. NI. DR. H.	1108	TI	PELAKSANA ICU/ICCU	AKPER
227	2 SITI JOHARINAH	802	TI	PELAKSANA ICU/ICCU	AKPER
228	3 SALOMA	1294	TI	PELAKSANA	AKPER
229	4 EKO SUBEKTI	728	TI	PELAKSANA	AKPER
230	5 GIYARNO	811	TI	PELAKSANA	AKPER
231	6 BANYUWATI	897	TI	PELAKSANA	AKPER
232	7 SRI RETNANINGRUM	914	TI	PELAKSANA	AKPER
233	8 YUNI WULANDARI	915	TI	PELAKSANA	AKPER
234	9 RATNA PERTIWI NS. S.KEP	937	TI	PELAKSANA	AKPER
235	10 WIWIK WIDIYANTI	960	TI	PELAKSANA	AKPER
236	11 YITIN SUHARYANTI	974	TI	PELAKSANA	AKPER
237	12 TRI HASTINI	1006	TI	PELAKSANA	AKPER
238	13 AGUS RUDIANTO	1123	TI	PELAKSANA	AKPER
239	14 SITI FATIMAH	1210	TI	PELAKSANA	AKPER
240	15 AHMAD NUR BANJARI	1224	TI	PELAKSANA	AKPER
241 IGD	1 NIDA NURJAYANTI, S.KEP, NS	893	TI	PELAKSANA IGD	AKPER
242	2 GUNAWAN NUR RAKHMAD	937	TI	PELAKSANA	AKPER
243	3 ARIF RIYANTO	633	TI	PELAKSANA	AKPER
244	4 HENY NURUL KHUSHA	644	TI	PELAKSANA	AKPER
245	5 ELIYA TITIK NURYATI	685	TI	PELAKSANA	AKPER
246	6 ISWANDI	762	TI	PELAKSANA	AKPER
247	7 NUR HIDAYAT	771	TI	PELAKSANA	AKPER
248	8 JOKO PITOYO	824	TI	PELAKSANA	AKPER
249	9 AL AFIK	883	TI	PELAKSANA	AKPER
250	10 PRAPTI SUSILO	909	TI	PELAKSANA	AKPER
251	11 KARYATRI	921	TI	PELAKSANA	AKPER
252	12 NAHI ANDRIYANI	930	TI	PELAKSANA	AKPER

DAFTAR PELAWAI RS PRU HIMPUNADITYAH TUGASJARIH
 BULAN : SEPTEMBER 2005

NO. BAGIAN	NO.	NAMA	NIK	STATUS	KELOMPOK	KELOMPOK
253	13	TITI SUSILOWATI	901	TI	PELAKSANA	ANPER
254	14	ERWIN FUZIANANTO	100	TI	PELAKSANA	ANPER
255	15	KUSTANTI	1011P	TI	PELAKSANA	ANPER
256	16	SIGIT HARUH	1030	TI	PELAKSANA	ANPER
257	17	SUWARNO	1001M	TI	PELAKSANA	ANPER
258	18	IRFAN BAHTIAR ICHANI	1011P	TI	PELAKSANA	ANPER
259	19	WINATA	1011M	TI	PELAKSANA	ANPER
260	1	NUR KHASANATI	811	TI	PELAKSANA	ANPER
261	2	JISANI BANGANG Y. DR.HENI NUR	1011M	TI	PELAKSANA	ANPER
262	3	MUHAMMAD ROSIDIN	330	TI	PELAKSANA	ANPER
263	4	SUDARJO	300	TI	PELAKSANA	ANPER
264	5	SUPRIANTO	301	TI	PELAKSANA	ANPER
265	6	TIWUK APRILIA S	307	TI	PELAKSANA	ANPER
266	7	TRI AMIN	372	TI	PELAKSANA	ANPER
267	8	IMAN FANTHOCI	727	TI	PELAKSANA	ANPER
268	9	AGUS BUDI PRASETYO	700	TI	PELAKSANA	ANPER
269	10	MUHAMMAD MUNIF	870	TI	PELAKSANA	ANPER
270	11	MURSINAH	910	TI	PELAKSANA	ANPER
271	12	KURNIASTUTI	921	TI	PELAKSANA	ANPER
272	13	WASTIHINGSIH	930	TI	PELAKSANA	ANPER
273	14	NOVA HARYA FITRI	940	TI	PELAKSANA	ANPER
274	15	RINA WATI LESTARI	904	TI	PELAKSANA	ANPER
275	16	SRI PUJI ASTUTI	900	TI	PELAKSANA	ANPER
276	17	AGUS PRIYONO	904	TI	PELAKSANA	ANPER
277	18	DWI AGUNG NOFIYANTO	1011	TI	PELAKSANA	ANPER
278	19	GIYANTO	1030	TI	PELAKSANA	ANPER
279	20	NUR PRIHARTANTO	1035	TI	PELAKSANA	ANPER
280	21	DARNAWAN	1040	TI	PELAKSANA	ANPER
281	22	ARIS NUGROHO	1003	TI	PELAKSANA	ANPER
282	23	ANTON DIDIK PURNOMO	1209	TI	PELAKSANA	ANPER
283	24	MOCH.SYAIFUL ASHARI	1009	TI	PELAKSANA	ANPER
284	1	SRI LESTARI (A) (NOGOTIRTO)	300	TI	PELAKSANA	ANPER
285	2	SU'ADAH	470	TI	PELAKSANA	ANPER
286	3	SYAR'İYAH	733	TI	PELAKSANA	ANPER
287	4	NURHAISIH	792	TI	PELAKSANA	ANPER
288	5	SUGIYANTI	809	TI	PELAKSANA	ANPER
289	6	ANIK NURHAYATI	905	TI	PELAKSANA	ANPER
290	7	MURDIYANTI	1005	TI	PELAKSANA	ANPER
291	8	SITI NURIYAH	1013	TI	PELAKSANA	ANPER
292	9	TRI ADHADIYANTI	1230	TI	PELAKSANA	ANPER
293	10	INDAH MAHYUNINGSIH	1242	TI	PELAKSANA	ANPER
294	1	SITI ISTIYATI	1045	TI	PELAKSANA	ANPER
295	2	ENDANG TRI SURATHIHINGSIH	710	TI	PELAKSANA	ANPER
296	3	SRI LESTARI (B), KR-TEMPEL	809	TI	PELAKSANA	ANPER
297	4	PUJI ROCHYATI	902	TI	PELAKSANA	ANPER
298	5	SRI ROSO SARI	970	TI	PELAKSANA	ANPER
299	6	LENI KHOIRUL HIDAYAT	1052	TI	PELAKSANA	ANPER
300	7	DEWI APRIYANTI	1000	TI	PELAKSANA	ANPER
301	8	HARTIMI	1000	TI	PELAKSANA	ANPER
302	9	RINA ARIYANTI	1011	TI	PELAKSANA	ANPER
303	10	RIETA PRADAWANING L	1070	TI	PELAKSANA	ANPER

DAFTAR PEGAWAI RS PRO HUSAINI/STRI TUGASJAYA
 BULAN : SEPTEMBER 2005

NO. BAGIAN	NO. NAMA	NIP	STATUS	KELOMPOK	PEKERJAAN
304	11 FITHANINGSIH ENDANG	10824	PT	PERMANEN	AKPER
305	12 RATNA DAMAR AJI	11334	PT	PERMANEN	AKPER
306	13 INDIYAH PURWATI. RR	1237	PT	PERMANEN	AKPER
307 KBY	① SULIS HUKARYAHNI W	10074	PT	PERMANEN/UMUM DAFTAR	AKPER
308	2 SURTIYAH	11204	PT	PERMANEN	AKPER
309	3 HARYATIN	174	PT	PERMANEN	AKPER
310	4 SITI WARTINI	485	PT	PERMANEN	AKPER
311	5 RUMIYATUN	1004	PT	PERMANEN	AKPER
312	6 TATI SUHARTI	122	PT	PERMANEN	AKPER
313	7 ANUGRAHINI SETIAWATI	745	PT	PERMANEN	AKPER
314	8 SUKARSIH	332	PT	PERMANEN	AKPER
315	9 ETI DYAH SULISTYAWATI	707	PT	PERMANEN	AKPER
316	10 KARYANI YATIN	737	PT	PERMANEN	AKPER
317	11 SUNIYATUN	938	PT	PERMANEN	AKPER
318	12 MUSTIKA ASTUTI, S. KEP.	941	PT	PERMANEN	DI KEPT.
319	13 DHEWI RATNAWATI	943	PT	PERMANEN	AKPER
320	14 SUTARNI ISMAEMI	1028	PT	PERMANEN	AKPER
321	15 DIANA FAJARSARI	1178	PT	PERMANEN	AKPER
322	16 ETTIK ANDRIANI	1222	PT	PERMANEN	AKPER
323	17 SITI KHOTIJAH	1240	PT	PERMANEN	AKPER
324	18 TUTI PURWANINGSIH	1241	PT	PERMANEN	AKPER
325	19 JUMIATI	1616	PT	PERMANEN/UM. DAFTAR	AKPER
326	②0 MARTATIK DWI CAHYANI	1000	PT	PERMANEN/UMUM DAFTAR	AKPER
327 P. IBNU S.	① SYAMSURI	524	PT	PERMANEN/UMUM DAFTAR	AKPER
328	② ISMAYANI	427	PT	PERMANEN	AKPER
329	③ WARSINAH	598	PT	PERMANEN	AKPER
330	④ NINIK SUBIYATI	645	PT	PERMANEN	AKPER
331	5 HOOR ARIYANI ROKHMAH	926	PT	PERMANEN	AKPER
332	6 FATIKHAH ZAHRO	927	PT	PERMANEN	AKPER
333	7 TYAS TITI HANDAYANI	945	PT	PERMANEN	AKPER
334	8 ENI ISWARI	1041	PT	PERMANEN	AKPER
335	9 SARIFAH EUDI SUSILOWATI	1050	PT	PERMANEN	AKPER
336	10 SRI ZAENAH	1071	PT	PERMANEN	AKPER
337	11 WIESTA HANDAYANI	1092	PT	PERMANEN	AKPER
338	12 TRI AMIN LESTARI, NS, S.KEP.	1109	PT	PERMANEN	AKPER
339	13 DWI MARTATIK	1115	PT	PERMANEN	AKPER
340	14 AHIF NAZAR ASTUTI	1182	PT	PERMANEN	AKPER
341	15 WIJI NURYANTI	1189	PT	PERMANEN	AKPER
342	16 MIFTAHUL JANNAH	1204	PT	PERMANEN	AKPER
343 POLI	1 DEWI MASYITOH, DR,H	118	LENYK	DOCTOR	DOCTOR C
344	2 NIARNA LUSI, DR	1001	PT	DOCTOR SPECIALIS	DO
345	3 PIPIET SETYANINGSIH, DRG, SP.ORT	1245	PT	DOCTOR SPECIALIS RALAH	DOCTOR C
346	4 SITI YACHRO, HJ.	272	AKR	DOCTOR SPECIALIS RALAH	DI ETORH
347	⑤ ISMIHARTI	181	PT	PERMANEN	SPK
348	⑥ LAMINI	232	AKR	PERMANEN	SPK
349	⑦ SITI UTARI	231	PT	PERMANEN	SPK
350	8 WARDATUH CHAHRO, HJ	317	AKR	PERMANEN	DI ETORH
351	⑨ WAHAB	377	PT	PERMANEN	SPK
352	⑩ RUMINI	326	PT	PERMANEN	AKPER
353	⑪ ZURAIQAH, HJ	675	PT	PERMANEN	AKPER
354	⑫ WAHIDAH YULIYANTI. RR	677	PT	PERMANEN	SPK

DAFTAR PEGAWAI RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
 BULAN : SEPTEMBER 2005

NO. BAGIAN	NO. NAMA	NIP	STATUS	KELOMPOK	KELOMPOK
355	13 SUHARTI	724	PI	PELAKSANA	ARPER
356	14 SITI ISWANDARI	800	PI	PELAKSANA	ARPER
357	15 SITI SARWINI	882	PI	PELAKSANA	ARPER
358	16 LUSIANA	889	PI	PELAKSANA	ARPER
359	17 DARWATI	921	PI	PELAKSANA	ARPER
360	18 SIN TRI WULAN	932	PI	PELAKSANA	ARPER
361	19 YITIK RETNANINGSIH	991	PI	PELAKSANA	ARPER
362	20 FAJAR AEDI	992	PI	PELAKSANA	ARPER
363	21 LAILI HUR FITRIANTI	1020	PI	PELAKSANA	ARPER
364	22 SURAMI	1039	PI	PELAKSANA	ARPER
365	23 ZARAH HINAWATY, DRG	1070	PI	PELAKSANA	ARPER
366	24 HARI ARI WIDOWO	1130	PI	PELAKSANA	ARPER
367 PEL. PRWTH	1 SRIYATI, NS, SKP	888	PI	PELAKSANA	ARPER
368	2 ARIFIANA	801	PI	PELAKSANA	ARPER
369	3 ARDANI	700	PI	PELAKSANA	ARPER
370 P. ZAM-ZAM	1 SIWI NURHAYATI, AMK	924	PI	PELAKSANA	ARPER
371	2 DEWI WULANDARI	922	PI	PELAKSANA	ARPER
372	3 ISTRI BUDI MULYANI	926	PI	PELAKSANA	ARPER
373	4 ANDIK SUSILOHAZI	977	PI	PELAKSANA	ARPER
374	5 ADY TYAWARMAN	983	PI	PELAKSANA	ARPER
375	6 RUMING DANINGSIH	1002	PI	PELAKSANA	ARPER
76	7 SRI UNTARI	1024	PI	PELAKSANA	ARPER
377	8 SRI HARTATI	1025	PI	PELAKSANA	ARPER
378	9 SRI WERDIHINGSIH	1031	PI	PELAKSANA	ARPER
379	10 SULASMIYATI	1031	PI	PELAKSANA	ARPER
380	11 RETNO WULANDARI	1090	PI	PELAKSANA	ARPER
381	12 RUBIYANTO	1125	PI	PELAKSANA	ARPER
382	13 AGUS RISMANTO	1195	PI	PELAKSANA	ARPER
383	14 ANOM HARSOYO	1219	PI	PELAKSANA	ARPER
384 P. MUZDAL	1 RABUZAIN	1007	PI	PELAKSANA	ARPER
385	2 UMI FARIDA	929	PI	PELAKSANA	ARPER
386	3 AGUNG WIDYANTO HUGRONO	989	PI	PELAKSANA	ARPER
387	4 UMI NURLELA	975	PI	PELAKSANA	ARPER
388	5 MUHAMMAD HIDAYAT	978	PI	PELAKSANA	ARPER
389	6 ROMMANI BANAR ASRI	1036	PI	PELAKSANA	ARPER
390	7 PAILAN SARI WIBOWO	1046	PI	PELAKSANA	ARPER
391	8 MAI LAN	1047	PI	PELAKSANA	ARPER
392	9 ANIK NURSETYANINGSIH	1111	PI	PELAKSANA	ARPER
393	10 ENI SRI KIRANAWATI	1191	PI	PELAKSANA	ARPER
394	11 PUSPITAWARNO	1203	PI	PELAKSANA	ARPER
395	12 CHUSHUL MUFTINAH	876	PI	PELAKSANA	ARPER
396 P. SHAFIA	1 DIDAYATI DWI AGUSTINI, AMK	936	PI	PELAKSANA	ARPER
397	2 HARI SUPRIHANTO	735	PI	PELAKSANA	ARPER
398	3 SUPRIYATI	753	PI	PELAKSANA	ARPER
399	4 HERI SUSANTO	875	PI	PELAKSANA	ARPER
400	5 NUR ROKHMATUN	956	PI	PELAKSANA	ARPER
401	6 TRI HARTINI	973	PI	PELAKSANA	ARPER
402	7 ELLYO WIDYANI PUTRI	997	PI	PELAKSANA	ARPER
403	8 SRI HENDAYANI	1044	PI	PELAKSANA	ARPER
404	9 ISTHA FITHRIYATI	1071	PI	PELAKSANA	ARPER

BAGIAN	NO.	NAMA	NIP	STATUS	JURUSAN	PELOPORAN
6	10	HIKMAH FITRIAH	1072	TT	PELAKSANA	AKPER
7	11	INDAH SUPRADARINI	1104	TT	PELAKSANA	AKPER
8	12	ABUS ARIYANTO	1127	TT	PELAKSANA	AKPER
9	13	TASRIPAH	1131	TT	PELAKSANA	AKPER
10	14	EKO BUDI SETIYONO	1192	TT	PELAKSANA	AKPER
11	15	BUDI SURYANTO	1231	TT	PELAKSANA	AKPER
12	1	DENI SAPTARI, AMK	248	TT	KARU. HOSPITALISA	AKPER
13	2	ISNURDYAH PRAPTI ASTUTI	281	TT	PELAKSANA	SNP
14	3	MURWANTINI	488	TT	PELAKSANA	SNP
15	4	SITI UMAROH	684	TT	PELAKSANA	AKPER
16	5	ERWIN YUNIWATI	810	TT	PELAKSANA	SNP
17	6	ENY TRIANA	952	TT	PELAKSANA	AKPER
18	7	SYAMSUDIN	986	TT	PELAKSANA	AKPER
19	8	SUGENG RIYANI	1106	TT	PELAKSANA	AKPER
20	9	WAHYUNINGSIH	1114	TT	PELAKSANA	AKPER
21	10	REHA ROCHAYATI, AMK	1189	TT	PELAKSANA	AKPER
22	11	RETNO BUDI ROCMHANINGSIH	1220	TT	PELAKSANA	AKPER
23	12	RATNINI	863	TT	PELAKSANA	AKPER
24	1	KUSNANTO	1030	TT	KARU. HOSPITALISA	AKPER
25	2	SITI WULANDARI	731	TT	PELAKSANA	AKPER
26	3	MURJONO TRI ATHOJO	1017	TT	PELAKSANA	AKPER
27	4	SENO PIToyo	1027	TT	PELAKSANA	AKPER
28	5	NOFITA ROSIDA	1080	TT	PELAKSANA	US. KEPERAW.
29	6	DWI MURHADI	1274	KT	PELAKSANA	AKPER
30	1	SARMINI	1000	TT	KARU. RAUDHAN	AKPER
31	2	SURYANTI	372	TT	PELAKSANA	SNP
32	3	WIDODO RAHARJO	447	TT	PELAKSANA	AKPER
33	4	HENY YUSPINA	676	TT	PELAKSANA	AKPER
34	5	SUPARDO	814	TT	PELAKSANA	AKPER
35	6	HENY WIDAYATI	936	TT	PELAKSANA	AKPER
36	7	FAJAR WIDODO	1225	TT	PELAKSANA	AKPER
37	8	ERNAWATI PAILAN	901	TT	PELAKSANA MARWA	AKPER
38	9	DODDY YUMAM PRASETYO	1077	TT	PELAKSANA ISRAELIAN	AKPER
39	1	DYAH RIVANI, S.KEP, NS	923	TT	KARU. MARWA	AKPER
40	2	DAROYAH	436	TT	PELAKSANA	SNP
41	3	SRI AYEM	668	TT	PELAKSANA	SNP
42	4	SRI SUMARNI (MARWAH)	678	TT	PELAKSANA	SNP
43	5	HGATINEM (MARWA)	680	TT	PELAKSANA	SNP
44	6	SUYANTO	822	TT	PELAKSANA	AKPER
45	7	KISTI SAMSUNDARI	903	TT	PELAKSANA	AKPER
46	8	SUMARYANTI	912	TT	PELAKSANA	AKPER
47	9	TUTUT SRILINANGKUNG	913	TT	PELAKSANA	AKPER
48	10	ERFIH MAYA INDRIASTUTI	990	TT	PELAKSANA	AKPER
49	11	SITI KHOMARIYAH	1015	TT	PELAKSANA	AKPER
50	12	INDAH PUJIASTUTI	1068	TT	PELAKSANA	AKPER
51	13	TEGUH KAMARUDIN	1176	TT	PELAKSANA	AKPER
52	14	ISMAWIYATI	1190	TT	PELAKSANA	AKPER
53	15	TITI MURHAYATI	1194	TT	PELAKSANA	AKPER
54	16	MURI HARDAYANI	1197	TT	PELAKSANA	AKPER
55	17	RITA DEWI SOLIHAN	1210	TT	PELAKSANA	AKPER

DAFTAR PEGAWAI RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
 LAH : SEPTEMBER 2005

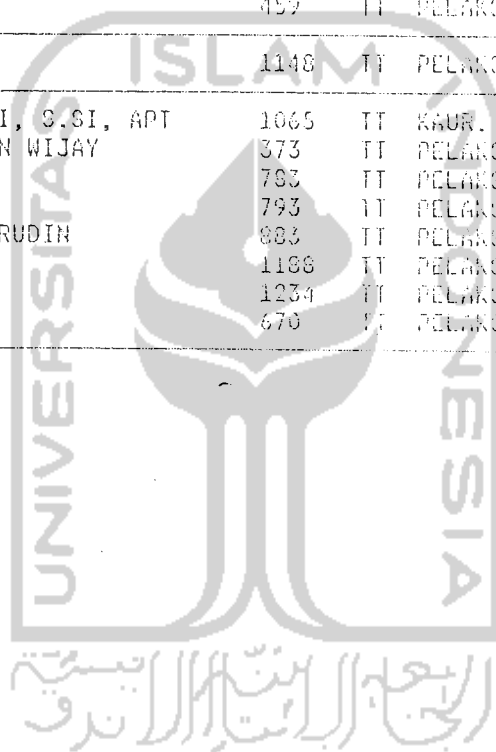
NO.	BAGIAN	NO.	NAMA	NIP	STATUS	PEKERJAAN	KELOMPOK
55		18	YULIANI	1114	PT	PELAKSANA	AMPER
56		19	AINA HURRIYAH, AMK	1117	PT	PELAKSANA	AMPER
57		20	SULISTYAWATUN	1118	PT	PELAKSANA	AMPER
158	B. ARAFAH	1	WIDARTI, S.KEP, NS	888	PT	PELAKSANA	AMPER
159		2	FAILAH	878	PT	PELAKSANA	AMPER
160	M126	3	SAMUDI	894	PT	PELAKSANA	AMPER
161		4	MARSIYAH	886	PT	PELAKSANA	AMPER
162		5	ANA ORI FATHONAH	891	PT	PELAKSANA	AMPER
163		6	ADIANA RETHO WARDANI, S.KEP, NS	1000	PT	PELAKSANA	AMPER
164		7	SUWARHI (ARIFAH)	828	PT	PELAKSANA	AMPER
165		8	MUTIAH ERANETI	907	PT	PELAKSANA	AMPER
166		9	AINI ELVINA	1002	PT	PELAKSANA	AMPER
167		10	RETHANING TRIAS W	1022	PT	PELAKSANA	AMPER
168		11	SITI ARIFAH, NS. S.KEP.	1009	PT	PELAKSANA	AMPER
169		12	DJOKO KARDIYANTO	1103	PT	PELAKSANA	AMPER
170		13	ERNAWATI IKMAWANTO	1193	PT	PELAKSANA	AMPER
171		14	TABAH SETIAWAN	1205	PT	PELAKSANA	AMPER
172		15	ERITA RAMRAWATI	1207	PT	PELAKSANA	AMPER
173		16	INDAH BUDIANA	1208	PT	PELAKSANA	AMPER
174		17	CAHYANINGTYAS NOVITA	1217	PT	PELAKSANA	AMPER
75	DIKLAT	1	IRMA RISDIANA, S.OI, APT	1101	PT	PELAKSANA	AMPER
76	NM	2	ALWI SAJARI, BSC	556	PT	PELAKSANA	AMPER
77		3	HANIK ATINI	376	PT	PELAKSANA	AMPER
78		4	SRI HASTUTI	577	PT	PELAKSANA	AMPER
79		5	JOKO RIYANTO	600	PT	PELAKSANA	AMPER
80		6	RAHAYU NURUL HIDAYAH	699	PT	PELAKSANA	AMPER
81		7	ARI BUDIATI S.H	905	PT	PELAKSANA	AMPER
82		8	WIDIASTUTI	1021	PT	PELAKSANA	AMPER
83	DOKTER JG	1	NAFIAN CHUSHIYATI, DR	1186	PT	DOKTER	DOKTER URUH
84		2	ADNAN ABDULLAH DR.H.	1243	PT	DOKTER	01
85	M126	3	HERPUDYASTUTI DR.HJ.	1270	PT	KALINDHENDI	01
86		4	AGOENG DJOKO PITOYO, DR.H	918	PT	PELAKSANA	DOKTER URUH
87		5	AHMAD FAESOL, DR.H	1076	PT	PELAKSANA	DOKTER URUH
88		6	TUTI WARDANI DR.	1215	PT	PELAKSANA	DOKTER URUH
89		7	MUZAYYANAH, HJ. DR	1235	KT	PELAKSANA	02
90		8	INAM MASDUKI, DR. H.	1244	PT	PELAKSANA	DOKTER
91		9	DEWI ARI MULYANI, DR	1277	PT	PELAKSANA	DOKTER
92		10	ZAMRONI, DR	1278	PT	PELAKSANA	DOKTER
93	TAKAFUL	1	ERWIN SANTOSA, DR.H, SP.LAN, H.KES	892	PT	DOKTER	02 KEC. NASY.
94		2	PURWANTO, SE, MM	782	PT	PELAKSANA	02 MM
95	DIS. USANA	1	MUJIYATI	642	PT	PJS. KAGAS. BIKRO	03 ARUNTANI
96	NM	2	ABIDIN DUNGGA	421	PT	PELAKSANA	03
97		3	LINDRO LUKITO	1143	PT	PELAKSANA	03A
98	17	4	MARYONO AHIM	1154	PT	PELAKSANA	03A
99		5	SUHARHI	1150	PT	PELAKSANA	03A
100		6	RAKIMAN	1159	PT	PELAKSANA	03A
101		7	HANIK SUHARHI (KANTIN)	1170	PT	PELAKSANA	03A
102		8	SRI HULAROH	1171	PT	PELAKSANA	03A
103		9	SUNIYATI (KANTIN)	1172	PT	PELAKSANA	03A

O. BAGIAN	NO.	NAMA	NIK	STATUS	KELOMPOK	LOKASI
04 CSRD	1	ANSIH WAJDAHAYAH, ANKL	1010	TT	PELAKSANA	001
05	2	MINHARJO	028	TT	PELAKSANA	001
06	3	SURTIHAN S	443	TT	PELAKSANA	001
07	4	PARISAH	100	TT	PELAKSANA	001
08	5	SITI KADARSIH	007	TT	PELAKSANA	001
509 EDP	1	HERU PRASETYO, SE.	000	TT	KADUR.	01 MONTASIR
510	2	INDARTO JKKO WALUYO	1000	TT	PELAKSANA	01
511	3	HOCH LUTFI HUZAIRI	1001	TT	PELAKSANA	01
512 SPI	1	ANIARTI, SE	004	TT	KADUR.	01 MONTASIR
513	2	SITI AISYAH RETNO W	711	TT	PELAKSANA	01 MONTASIR
514 PRCT	1	SITI KOTIMAH, S.ST.TT	005	TT	KADUR.	01 MONTASIR
515	2	SUWARNI (PRCT)	007	TT	PELAKSANA	01
16 SEK. DIREK	1	SALIYO	004	TT	KADUR.	01
17 KONITE. MED	1	ALIF KHOIRUDIN AZIZI (SUWONG)	781	TT	KADUR.	01
18 AKREDITASI	1	DWI PUDJANINGSIH, APT	320	TT	POS. MAN. PUSKES	02 REC. BODY.
R.T.	1	NUR CHOLIS, H. SE	204	TT	KADUR.	01 MONTASIR
20 SANITASI	1	HERU SUKAMTO, ANKL	1010	TT	KADUR.	00 ANK
21	2	BUDIHAN	005	TT	PELAKSANA	00
22	3	MUHAMMAD MIRZA	401	TT	PELAKSANA	00P
23	4	NURYADI	097	TT	PELAKSANA	00TA
24	5	MARYADI	1147	TT	PELAKSANA	00P
25	6	WAHONO	1008	KT	PELAKSANA	00A
26 FARM. G. 1	1	ENDANG YUNIATI, S.SI.APT.H.KES	1054	TT	KADUR.	00P
27	2	WARDJONO	100	TT	PELAKSANA	00P
28	3	TITIK ROIHATI	215	TT	PELAKSANA	00A
29	4	KASTANIA SIMATUPANG	342	TT	PELAKSANA	00A
30	5	KEMIRAN	010	TT	PELAKSANA	00P
31	6	BUDI HARJONO	1102	TT	PELAKSANA	00A
2 KEBERSIHAN	1	SUPRIWIYADI	1155	TT	PELAKSANA	00P
3 INVENTARIS	1	SUGIYANTO, BSC	732	TT	KADUR.	00MONTASIR
	2	NGADINO	007	TT	PELAKSANA	00P
5 ELEKTRO MD	1	ARIS RIWIANTO	1095	TT	KADUR.	00 EL
6	2	EVI SULASTRI	1214	TT	PELAKSANA	0111
7 CUSTOMER S	1	PAIMAN	379	TT	KADUR.	00MONTASIR
8	2	HADIWARNO	428	TT	PELAKSANA	00P
9	3	KAMBALI	471	TT	PELAKSANA	00TA
10	4	SUMI PURWANTINI	527	TT	PELAKSANA	00P
11	5	TUKIRAN	011	TT	PELAKSANA	00P
42	6	RUSHILAH	020	TT	PELAKSANA	00P
43	7	MUHAMMAD ZUNDAN	717	TT	PELAKSANA	00P

FTAR PEGAWAI RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
 TAHUN : SEPTEMBER 2005

NO.	BAGIAN	NAMA	NIP	STATUS	JABATAN	PENDIDIKAN
44		8 JUMAKIR	734	TT	PELAKSANA	MAN
45		9 AHMAD WALUYO	786	TT	PELAKSANA	SLTA
46		10 SUHARDI	1156	TT	PELAKSANA	SMA
47		11 HEPY SETYO DEWANTO	1279	KT	PELAKSANA	OS
48		12 YETTY KUMALA	1280	KT	PELAKSANA	OS
49		13 ERI SUHARYATI	1282	KT	PELAKSANA	OS
550	PENGURUS	1 BUSTOMY FARIED	351	TT	PELAKSANA	SD
551	NM 18	2 HARIYADI	776	TT	PELAKSANA	SHIK
552	3	3 SUBKHAN FAUZI	1136	TT	PELAKSANA	SLTA
553	HUMAS	1 RIDHO WIDIASHORO	393	TT	PELAKSANA	SLTA
554	NM 10	2 MASYHURI SUHAD, DRG.	511	TT	PELAKSANA	SD HANO. ERNH
555	PEMASARAN	1 INDRIA NEHRIASARI, DRG	1259	TT	KABAG. PEMASARAN	SI
556	NM 10	2 YAHYA FIRSAD, SIP	1252	TT	KASI. HUMAS	SI
557		3 MUHAMMAD JADFAN W.SE.	799	TT	KASI. RELASI	SI AKUNTANSI
558		4 ZAENURI	499	TT	PELAKSANA	SDK
559	HOUSE KEEP	1 SARIYANTO	1148	TT	PELAKSANA	SD
560	DISTIBUSI	1 MUHTAR WAHYUDI, S.SI, APT	1065	TT	KAUR. FARMASI DISTR	SHF
561	M 321	2 KARTINI MAIMUN WIJAY	373	TT	PELAKSANA	SLTA
562		3 SURANTO	783	TT	PELAKSANA	SH
563		4 NELLY ROSILA	793	TT	PELAKSANA	SHF
564		5 MUHAMMAD FAJARUDIN	883	TT	PELAKSANA	SHF
565		6 TRI HARTOYO	1188	TT	PELAKSANA	SHF
566		7 SWANTI ASIH	1234	TT	PELAKSANA	SHF
567		8 SABAR	670	TT	PELAKSANA FARMASI	HTSH

TAKAFUL :
 AKREDITAS :



Laporan Masa Kerja Pegawai
Untuk :12.00 s/d 40.00 Th

No	Nik	Nama Pegawai	Tgl Masuk	Masa	Dinas	Bagian	Umur
1	1113	AL KADRINAH	01-08-1970	35.02	35.2.	GIZI	53.09
2	118	DEWI MASYITOH, DR,H	01-09-1970	35.01	35.1.	POLI	70.03
3	162	SRI SUWARNI (CC)	04-10-1971	34.00	34.0.	LINEN	53.01
4	188	WARDJONO	16-03-1972	33.07	33.7.	FARM. G	51.07
5	181	ISMIHARTI	01-04-1972	33.06	33.6.	POLI	53.01
6	215	TITIK ROIHATI	21-01-1973	32.09	32.9.	FARM. G	52.00
7	231	SITI UTARI	01-07-1973	32.03	32.3.	POLI	52.11
8	198	SUPOYONO	01-08-1973	32.02	32.2.	GIZI	54.06
9	230	KATIJO	23-09-1973	32.01	32.1.	KEPEG.	52.07
10	255	SRI LATRI MURHANANI	05-05-1974	31.05	31.5.	GIZI	53.03
11	257	SOPONYONO	27-06-1974	31.04	31.4.	AKUNTANSI	53.04
12	264	NUR CHOLIS, H. SE	13-08-1974	31.02	31.2.	R. T.	51.05
13	272	SITI YACHRO, HJ.	01-10-1974	31.00	31.0.	POLI	55.10
14	275	TUMISIH	17-12-1974	30.10	30.10	LABORAT.	53.03
15	278	CARIM	04-01-1975	30.09	30.9.	AKUNTANSI	52.03
16	279	ARIANTINI	06-01-1975	30.09	30.9.	GIZI	51.01
17	265	BUDIMAN	01-03-1975	30.07	30.7.	PEMEL.	52.03
18	267	RUMIDI	06-08-1975	30.02	30.2.	KENDARAAN	50.09
19	298	MARTIANA, HJ.	20-01-1976	29.09	29.9.	GIZI	53.05
20	319	WARDATUN CHAMRO, HJ	10-08-1976	29.02	29.2.	POLI	56.03
21	317	MISKIJO	18-08-1976	29.02	29.2.	PEMEL.	47.06
22	320	DWI PUDJANINGSIH, APT	01-11-1976	28.11	28.11	AKREDITASI	55.00
23	327	SUMIYATI S(OPR)	17-07-1977	28.03	28.3.	OP. TELPON	53.10
24	325	SUKARYONO	01-09-1977	28.01	28.1.	LINEN	52.00
25	333	TUGIYONO	01-07-1978	27.03	27.3.	PEMEL.	52.04
26	339	SRI WIDAYATI	01-08-1978	27.02	27.2.	FARM. J	52.04
27	337	SURYANTO	01-10-1978	27.00	27.0.	MR.	45.06
28	343	KASTANIA SIMATUPANG	21-12-1978	26.10	26.10	FARM. G	51.07
29	347	EDY HARTANTO	14-03-1979	26.07	26.7.	MR.	48.00
30	351	BUSTOMY FARIED	05-04-1979	26.06	26.6.	PENGURUS	52.08
31	524	SYAMSURI	01-07-1979	26.03	26.3.	P. IBNU S.	51.03
32	388	DASINAH	04-03-1980	25.07	25.7.	PEMBELIAN	46.07
33	358	TITIK JAMAWATI, BA, HJ	18-03-1980	25.07	25.7.	KEPEG.	51.09
34	365	WALJIYAH	16-04-1980	25.06	25.6	MR	51.03
35	373	KARTINI MAIMUN WILJAY	11-03-1981	24.07	24.	DISTRIBUSI	45.10
36	379	PAIMAN	15-03-1981	24.07	24.7.	CUSTOMER S	50.08
37	374	SITI ANI FARIDA	15-03-1981	24.07	24.7.	MR.	49.02
38	389	ANY NURHAYATI, HJ	01-04-1981	24.06	24.6.	AKUNTANSI	53.04
39	372	SURYANTI	01-04-1981	24.06	24.6.	B. RAUDHAH	45.11
40	376	NANIK ATINI	10-04-1981	24.06	24.6.	DIKLAT	46.09
41	328	MINHARJO	01-08-1981	24.02	24.2.	CSSD	44.02
42	393	RIDHO WIDIASMORO	09-09-1981	24.01	24.1.	HUMAS	48.10
43	377	WAHAB	23-09-1981	24.01	24.1.	POLI	46.04
44	281	ISNURDYAH PRAPTI ASTUTI	01-10-1981	24.00	24.0.	B. MULTAZ.	49.10
45	396	TEGUH MULYANA	01-10-1981	24.00	24.0.	PEMBELIAN	45.05
46	380	MUHAMMAD BISRI	01-11-1981	23.11	23.11	LINEN	46.10
47	406	HANUNG PRAJARTA	01-03-1982	23.07	23.7.	OP. TELPON	45.07
48	419	SLAMET WIBOWO	01-04-1982	23.06	23.6.	KEAMANAN	44.10
49	439	SUBARDI (RO)	01-07-1982	23.03	23.3.	RADIOLOGI	46.00
50	438	LASIYEM	13-08-1982	23.02	23.2.	LINEN	53.08

No Nik Nama Pegawai

No	Nik	Nama Pegawai	Tgl Masuk	Masa	Dinas	Bagian	Umur
51	459	ZAENURI	13-08-1982	23.02	23.2	PEM'SARAN	43.09
52	433	BUDIYATI	01-10-1982	23.00	23.0	OP. TELPON	42.07
53	436	DAROYAH	01-10-1982	23.00	23.0	B. MARWAH	50.00
54	431	MUHAMMAD MIRZA	01-10-1982	23.00	23.0	SANITASI	54.02
55	432	GATOT HERU SUGIARTO	07-10-1982	23.00	23.0	OP. TELPON	44.05
56	427	ISMAYANI	07-10-1982	23.00	23.0	P. IBNU S.	43.07
57	435	SUTRISNO	07-10-1982	23.00	23.0	OP. TELPON	48.01
58	434	SUWARTI	07-10-1982	23.00	23.0	GIZI	50.05
59	478	SU'ADAH	01-12-1982	22.10	22.10	VK	47.04
60	451	PARINAH	01-01-1983	22.09	22.9	OP. TELPON	40.04
61	421	ABIDIN DUNGA	01-03-1983	22.07	22.7	DIS. USAHA	48.10
62	442	SITI HADIJAH	01-03-1983	22.07	22.7	LINEN	51.05
63	462	SOEKRI	01-03-1983	22.07	22.7	KENDARAAN	54.00
64	443	SURTINAH S	01-03-1983	22.07	22.7	CSSD	51.01
65	445	SURYANI	01-03-1983	22.07	22.7	LINEN	46.07
66	440	BADRIYAH	03-03-1983	22.07	22.7	GIZI	47.04
67	441	RUWET SUMIYATI	03-03-1983	22.07	22.7	GIZI	41.05
68	447	WIDODO RAHARJO	01-05-1983	22.05	22.5	B. RAUDHAH	51.08
69	474	HARYATIN	15-07-1983	22.03	22.3	KBY	47.11
70	471	KAMBALI	15-07-1983	22.03	22.3	CUSTOMER S	45.06
71	469	NOOR ZAENURI	15-07-1983	22.03	22.3	LINEN	51.09
72	468	EDY SUPRIYANTO, AMR	19-07-1983	22.03	22.3	MR.	43.01
73	466	PARISAH	01-08-1983	22.02	22.2	CSSD	45.08
74	470	SRI JUMINI	20-08-1983	22.02	22.2	GIZI	45.04
75	476	YAMINEM	20-08-1983	22.02	22.2	GIZI	42.06
76	467	WINARDI	01-09-1983	22.01	22.1	LABORAT.	43.05
77	477	MUTMAINAH	05-09-1983	22.01	21.11	RADIOLOGI	39.00
78	428	HADIWARNO	07-10-1983	22.00	22.0	CUSTOMER S	45.11
79	481	SUWASTINAH	01-11-1983	21.11	21.11	GIZI	42.11
80	483	SITI WARTINI	03-12-1983	21.10	21.10	KBY	46.02
81	491	JOHAN PURWANTO	19-03-1984	21.07	21.7	AKUNTANSI	43.04
82	486	MUHAMMAD ISNAWAN, H, SE	01-05-1984	21.05	21.5	AKUNTANSI	46.01
83	488	NURWANTINI	01-05-1984	21.05	21.5	B. MULTAZ.	44.11
84	495	SUMARYATI SALAM	06-08-1984	21.02	21.2	GIZI	50.10
85	504	RUMIYATUN	01-05-1985	20.05	20.5	KBY	38.05
86	521	SUHARJONO	07-07-1985	20.03	20.3	GIZI	41.04
87	590	AGUS SUGIYANTO	10-07-1985	20.03	20.3	PEMIL.	46.01
88	511	MASYHURI SUHAD, DRS,	01-09-1985	20.01	20.1	HUMAS	41.04
89	738	MS. SAIFUDDIN HS	11-11-1985	19.11	19.11	BRI	48.06
90	530	MUHAMMAD ROSIDIN	01-03-1986	19.07	19.7	IBS	43.09
91	527	SUMI PURWANTINI	01-03-1986	19.07	19.7	CUSTOMER S	41.06
92	526	TATI SUHAETI	10-03-1986	19.07	19.7	KBY	45.09
93	532	ANDARI RUSWATI	01-08-1986	19.02	19.2	AKUNTANSI	42.10
94	533	MUSNIYARTININGSIH	01-08-1986	19.02	19.2	AKUNTANSI	42.04
95	583	SUDARJO	01-10-1986	19.00	19.0	IBS	40.11
96	584	MUHAMMAD HAITAMI	04-12-1986	18.10	18.10	MR.	50.01
97	578	SUMARYATI (LOGISTIK)	07-01-1987	18.09	18.9	PEMBELIAN	38.07
98	556	ALWI SAJARI, BSC	02-03-1987	18.07	18.7	DIKLAT	41.04
99	537	GUNAWAN NUR RAKHMAD	04-06-1987	18.04	15.1	IGD	39.03
100	576	HARYANTO	01-09-1987	18.01	18.1	AKUNTANSI	45.00

No	Nik	Nama Pegawai	Tgl Masuk	Masa	Dinas	Bagian	Umur
101	580	MARDIYATI	01-09-1987	18.01	18.1.	GIZI	39.02
102	574	UNTORO	01-10-1987	18.00	18.0.	LABORAT.	37.05
103	577	SRI HASTUTI	01-11-1987	17.11	17.11	DIKLAT	37.01
104	589	MUHAMMAD ASRI	01-01-1988	17.09	17.9.	PEMEL.	41.08
105	596	BETTY ROCHMANI	01-03-1988	17.07	17.7.	TU	42.01
106	607	NGADINO	01-03-1988	17.07	17.7.	INVENTARIS	34.10
107	595	PAILAH	01-03-1988	17.07	17.7.	B. ARAFAH	42.03
108	608	PRABANINGSIH	01-03-1988	17.07	17.7.	GIZI	41.07
109	591	SUHARSONO	01-03-1988	17.07	17.7.	FARM. I	40.03
110	592	SUSANTO	01-03-1988	17.07	17.7.	KEAMANAN	38.00
111	593	TRI WAHYUNI	01-03-1988	17.07	17.7.	GIZI	44.03
112	600	JOKO RIYANTO	01-04-1988	17.06	17.6.	DIKLAT	41.02
113	610	KEMIRAN	01-04-1988	17.06	17.6.	FARM. G	39.09
114	666	MARSIYAH	01-04-1988	17.06	17.6.	B. ARAFAH	36.10
115	597	NURYADI	01-04-1988	17.06	17.6.	SANITASI	40.03
116	609	SARGIYATI	01-04-1988	17.06	17.6.	LINEN	37.07
117	599	SARJO	01-04-1988	17.06	17.6.	KENDARAAN	40.05
118	587	SARJONO	01-04-1988	17.06	17.6.	KEAMANAN	39.09
119	586	SUWARTONO	01-04-1988	17.06	17.6.	KEAMANAN	40.06
120	611	TUKIRAN	01-04-1988	17.06	17.6.	CUSTOMER S	36.00
121	598	WARSINAH	01-04-1988	17.06	17.6.	P. IBNU S.	35.05
122	588	ZAKARIA	01-04-1988	17.06	17.6.	KEAMANAN	41.10
123	613	INTINANUL IKHWAN	01-07-1988	17.03	17.3.	MR.	45.08
124	612	MURSEHONO	01-07-1988	17.03	17.3.	KEAMANAN	37.04
125	772	INDAH SRILESTARI	01-08-1988	17.02	17.2.	LINEN	36.03
126	626	RUMINI	03-08-1988	17.02	17.2.	POLI	36.06
127	616	JOKO WALUYO	16-01-1989	16.09	16.9.	LABORAT.	40.00
128	620	RUSMILAH	01-04-1989	16.06	16.6.	CUSTOMER S	38.09
129	619	UMU DHATIYAH	01-04-1989	16.06	16.6.	GIZI	40.05
130	633	ARIF RIYANTO	01-08-1989	16.02	16.2.	IGD	35.08
131	728	EKO SUBEKTI	01-08-1989	16.02	16.2.	ICU	33.05
132	676	HENY YUSPINA	01-08-1989	16.02	16.2.	B. RAUDHAH	34.04
133	677	WAHIDAH YULIYANTI, RR	01-08-1989	16.02	16.2.	POLI	36.03
134	624	TRI ANI MARWATI, HJ. SE, M	01-09-1989	16.01	16.1.	DIREKSI	44.02
135	634	SUPRIANTO	25-09-1989	16.01	16.1.	TBS	36.04
136	640	TRI WAHYU HASTUTI	01-12-1989	15.10	15.10	FARM. J	36.06
137	641	BUDNAR SURYANTI W	04-12-1989	15.10	15.10	FARM. I	36.00
138	642	MUJIYATI	01-01-1990	15.09	15.9.	DIS. USAHA	39.07
139	653	SAMUDI	01-01-1990	15.09	15.9.	B. ARAFAH	37.03
140	671	ARWAN	01-02-1990	15.08	15.8.	MR.	36.03
141	661	ERNA NUR CAHYANTI	01-02-1990	15.08	15.8.	GIZI	37.01
142	680	NGATINEM (MARWA)	01-02-1990	15.08	15.8.	B. MARWAH	36.09
143	679	NURNIYATI	01-02-1990	15.08	15.8.	GIZI	39.01
144	670	SABAR	01-02-1990	15.08	15.8.	DISTIBUSI	38.00
145	668	SRI AYEM	01-02-1990	15.08	15.8.	B. MARWAH	38.06
146	678	SRI SUWARNI (MARWAH)	01-02-1990	15.08	15.8.	B. MARWAH	35.01
147	773	SURYATMI	01-02-1990	15.08	15.8.	GIZI	39.04
148	667	SUWARNI (PRCT)	01-02-1990	15.08	15.8.	PRCT	36.10
149	662	WAJAR AMINI	01-02-1990	15.08	15.8.	GIZI	37.08
150	675	ZURAIDAH, HJ	01-02-1990	15.08	15.8.	POLI	47.07

Nik	Nama Pegawai	Tgl Masuk	Masa	Dinas	Bagian	Umur
1 644	HENY NURUL KHUSNA	19-03-1990	15.07	15.6.	IGD	39.03
2 645	NINIK SUBIYATI	19-03-1990	15.07	15.7.	P. IBNU S.	40.05
3 674	PARTINI.BA.	19-03-1990	15.07	15.7.	GIZI	46.07
4 665	MURJIYEM	01-05-1990	15.05	15.5.	GIZI	38.02
5 669	SUDARMI	01-05-1990	15.05	15.5.	GIZI	34.03
6 664	SALIYO	01-06-1990	15.04	15.4.	SEK. DIREK	38.06
7 737	SURAJI	01-06-1990	15.04	15.4.	LINEIN	39.04
8 673	WASONO	01-06-1990	15.04	15.4.	LABORAT.	38.05
9 663	NURAENI	18-06-1990	15.04	15.3.	MR.	41.01
0 657	TIWUK APRILIA S	01-07-1990	15.03	15.3.	IBS	38.06
1 672	TRI AMIN	01-07-1990	15.03	15.3.	IBS	40.00
2 724	SUHARTI	06-08-1990	15.02	15.2.	POLI	39.00
3 753	SUPRIYATI	06-08-1990	15.02	15.2.	P. SHAFI	40.06
4 685	ELIYA TITIK NURYATI	13-08-1990	15.02	15.2.	IGD	35.08
5 684	SITI UMAROH	13-08-1990	15.02	15.2.	B. MULTAZ.	34.02
6 688	SRIYATI, NS, SKP	01-09-1990	15.01	15.1.	PEL. PRWTN	41.04
7 691	ANA SRI FATHONAH	02-10-1990	15.00	15.0.	B. ARAFAH	37.06
8 689	WIYADI	02-10-1990	15.00	15.0.	LINEIN	41.07
9 700	ARDANI	01-12-1990	14.10	14.10	PEL. PRWTN	33.04
0 695	GIRMAN	01-12-1990	14.10	14.10	AKUNTANSI	40.03
1 719	SURYANTARI	01-12-1990	14.10	14.10	LINEIN	37.01
2 739	AMBAR SUDIYATMOKO	10-12-1990	14.10	14.10	PEMEL.	34.00
3 698	INDRAS PEMADANINGRUM	10-12-1990	14.10	14.10	FARM. J	35.00
4 699	RAHAYU NURUL HIDAYAH	10-12-1990	14.10	14.10	DIKLAT	34.04
5 701	SRI SUBEKTI R.L	10-12-1990	14.10	14.10	MR.	33.01
6 786	AHMAD WALUYO	01-01-1991	14.09	14.9.	CUSTOMER S	45.05
7 709	ADIANA RETNO WARDANI, S.KE	01-04-1991	14.06	14.6.	B. ARAFAH	37.11
8 718	ENDANG TRI SURATMININGSIH	01-04-1991	14.06	14.6.	P. SAKINAH	38.01
9 734	JUMAKIR	01-04-1991	14.06	14.6.	CUSTOMER S	40.11
0 705	KASIYANTO, AMD	01-04-1991	14.06	14.6.	PEMBELIAN	39.00
1 707	PRAMOKO PUJINARTO	01-04-1991	14.06	14.6.	AKUNTANSI	38.10
2 733	SYAR'ITYAH	01-04-1991	14.06	14.6.	VK	33.00
3 725	SUDIBYO NUR PRASETYO	01-04-1991	14.06	14.6.	LABORAT.	34.10
4 1167	WADIYEM	01-04-1991	14.06	14.6.	GIZI	32.11
5 704	WASIS RIDHO	01-04-1991	14.06	14.6.	BRI	40.03
6 711	SITI AISYAH RETNO W	01-05-1991	14.05	14.5.	SPI	38.09
7 732	SUGIYANTO, BSC	03-07-1991	14.03	14.3.	INVENTARIS	42.09
8 784	AJI ISTIARNA	01-08-1991	14.02	14.2.	KENDARAAN	34.07
9 748	ANUGRAHENI SETIAWATI	01-08-1991	14.02	14.2.	KBY	32.03
0 735	HARI SUPRIHANTO	01-08-1991	14.02	14.2.	P. SHAFI	34.08
1 727	IMAM FANTHOSI	01-08-1991	14.02	14.2.	IBS	34.03
2 713	PRAWOTO, S.AG	01-08-1991	14.02	14.2.	BRI	35.00
3 715	DARISMAN	01-10-1991	14.00	14.0.	LABORAT.	33.07
4 714	JAWALUDIN	01-10-1991	14.00	14.0.	KEAMANAN	36.06
5 731	KARIMULYANI	01-11-1991	13.11	13.11	GIZI	33.04
6 717	MUHAMMAD ZUHDAN	01-11-1991	13.11	13.11	CUSTOMER S	34.08
7 722	MUSLIMAH	01-11-1991	13.11	13.11	GIZI	42.09
8 716	PURWANTINI SUPRIHATIN	01-11-1991	13.11	13.11	GIZI	37.04
9 736	RETNO SULISTYOWATI	01-11-1991	13.11	13.11	GIZI	35.04
0 729	SUDARMAJI	01-11-1991	13.11	13.11	AKUNTANSI	36.09

Nik	Nama Pegawai	Tgl Masuk	Masa	Dinas	Bagian	Umur
723	TRI AGUSTINI P.L	01-11-1991	13.11	13.11	GIZI	35.02
798	TRI ASTAMI	01-11-1991	13.11	13.11	GIZI	45.02
329	ROHMANIYATI	01-02-1992	13.08	13.8.	GIZI	35.04
327	SITI KADARSIH	01-02-1992	13.08	13.8.	CSSD	33.04
332	SUMARSIH	01-02-1992	13.08	13.8.	KBY	32.10
331	SUSREG MARTINI	01-02-1992	13.08	13.8.	GIZI	37.07
328	SUWARNI (AROFAH)	01-02-1992	13.08	13.8.	B. ARAFAH	40.09
326	TRI SUBANDIYAH	01-02-1992	13.08	13.8.	GIZI	37.07
833	UNCI WANTIYAH	01-02-1992	13.08	13.8.	GIZI	35.03
760	AGUS BUDI PRASETYO	02-03-1992	13.07	13.7.	IBS	34.05
794	DWI WIDOWATI	01-06-1992	13.04	13.4.	FARM. I	33.03
780	SITI ROCHIMAH	01-06-1992	13.04	13.4.	RADIOLOGI	35.09
779	SUGENG SUPRIYADI	01-06-1992	13.04	13.4.	RADIOLOGI	34.05
781	ALIF KHOIRUDIN AZIZI (SUWUN	01-07-1992	13.03	13.3.	KOMITE MED	31.04
777	BOIYEM	01-07-1992	13.03	13.3.	LINEN	39.10
782	PURWANTO, SE, MM	01-07-1992	13.03	13.3.	TAKAFUL	35.07
78	EDY NURYONO R.B.	01-07-1992	13.03	13.3.	AKUNTANSI	39.01
83	SURANTO	01-07-1992	13.03	13.3.	DISTIBUSI	34.06
62	ISWANDI	01-09-1992	13.01	13.1.	IGD	31.09
92	NURHAISIH	07-09-1992	13.01	13.1.	VK	37.04
44	BASUKI RAHMAD	01-10-1992	13.00	13.0.	FARM. I	37.05
76	HARIYADI	01-10-1992	13.00	13.0.	PENGURUS	39.09
75	HASTUTI PELITAWATI	01-10-1992	13.00	13.0.	GIZI	36.02
71	NUR HIDAYAT	01-10-1992	13.00	13.0.	IGD	32.07
75	SRI MULYONO.	01-10-1992	13.00	13.0.	MR.	36.09
51	NGATINEM	02-02-1993	12.08	12.8.	PEMBELIAN	36.09
49	PRIYANTO	02-02-1993	12.08	12.8.	MR.	32.07
2	TRI HARYANTO	01-04-1993	12.06	12.6.	KENDARAAN	41.04
1	AGUS IBNU SUBROTO	15-04-1993	12.06	12.6.	AKUNTANSI	39.02
3	BUDI PRASETYO	15-04-1993	12.06	12.6.	PEMBELIAN	39.09
9	MUHAMMAD JADFAN W.SE.	15-04-1993	12.06	12.5.	PEMASARAN	39.06
4	SITI LESTARI	15-04-1993	12.06	12.6.	LINEN	37.11
5	SUMIYATI (GZ)	15-04-1993	12.06	12.6.	GIZI	32.09
3	SIGIT RAHMANTO	01-07-1993	12.03	12.3.	TU	36.04
6	ERWIN YUNIWATI	01-09-1993	12.01	12.1.	B. MULTAZ.	31.04
	GIYARNO	01-09-1993	12.01	12.1.	ICU	30.08
	NUR KHASANATI	01-09-1993	12.01	12.1.	IBS	30.00
	SUPARDO	01-09-1993	12.01	12.1.	B. RAUDHAH	31.07
	SUYAMTO	01-09-1993	12.01	12.1.	B. MARWAH	34.00
	JOKO PITOYO	06-09-1993	12.01	12.1.	IGD	30.09

LAMPIRAN IV

tabel r

1 tail	0.01	0.05	0.15	0.3
1	0.985	0.929	0.814	0.649
2	0.881	0.770	0.640	0.486
3	0.776	0.663	0.542	0.404
4	0.695	0.590	0.479	0.353
5	0.634	0.536	0.433	0.317
6	0.586	0.495	0.399	0.290
7	0.548	0.462	0.371	0.270
8	0.516	0.434	0.349	0.253
9	0.489	0.411	0.330	0.237
10	0.465	0.392	0.314	0.227
11	0.445	0.375	0.300	0.216
12	0.427	0.360	0.288	0.207
13	0.411	0.346	0.277	0.199
14	0.397	0.334	0.267	0.192
15	0.384	0.323	0.258	0.186
16	0.373	0.310	0.250	0.180
17	0.362	0.305	0.243	0.175
18	0.352	0.296	0.237	0.170
19	0.343	0.289	0.230	0.165
20	0.335	0.282	0.225	0.161
21	0.327	0.275	0.219	0.157
22	0.320	0.269	0.214	0.154
23	0.313	0.263	0.210	0.150
24	0.307	0.258	0.206	0.147
25	0.301	0.253	0.201	0.144
26	0.295	0.248	0.198	0.141
27	0.290	0.244	0.194	0.139
28	0.285	0.239	0.191	0.136
29	0.280	0.235	0.187	0.134
30	0.275	0.231	0.184	0.132
31	0.271	0.228	0.177	0.130
32	0.268	0.225	0.170	0.128
33	0.264	0.222	0.163	0.127
34	0.261	0.219	0.156	0.125
35	0.257	0.216	0.149	0.123
36	0.253	0.213	0.142	0.121
37	0.250	0.210	0.135	0.119
38	0.246	0.207	0.128	0.118
39	0.243	0.204	0.121	0.116
40	0.239	0.201	0.114	0.114
41	0.237	0.199	0.113	0.113
42	0.235	0.197	0.112	0.112
43	0.233	0.196	0.111	0.111
44	0.230	0.194	0.110	0.110
45	0.228	0.192	0.109	0.109
46	0.226	0.190	0.108	0.108
47	0.224	0.188	0.107	0.107
48	0.222	0.187	0.106	0.106
49	0.220	0.185	0.105	0.105
50	0.218	0.183	0.104	0.104

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

BP3 Orang yang berpengaruh

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BP3.1	18.8000	13.7517	.3810	.8049
BP3.2	19.5667	10.5299	.6212	.7567
BP3.3	18.7667	13.6333	.5215	.7843
BP3.4	19.2667	10.2713	.6953	.7347
BP3.5	19.4333	10.0471	.7223	.7267
BP3.6	18.8333	13.4540	.4522	.7926

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .8012

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

BP4 Ritual

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BP4.1	21.1333	4.2575	.7933	.7721
BP4.2	21.1000	6.1621	.6555	.8119
BP4.3	21.0333	5.7575	.7924	.7881
BP4.4	21.0333	4.9989	.7981	.7697
BP4.5	21.2667	6.8920	.1328	.8989
BP4.6	21.1000	5.2655	.7273	.7864

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .8368

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

MOT1 Prestasi

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOT1.1	18.9000	5.6103	.3054	.6961
MOT1.2	19.0333	4.9989	.4450	.6559
MOT1.3	18.7667	5.2885	.5119	.6439
MOT1.4	19.3667	5.5506	.1978	.7408
MOT1.5	19.1333	3.9816	.6183	.5875
MOT1.6	19.1333	4.9471	.6131	.6122

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7003

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

MOT2 Pengakuan atas Prestasi

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOT2.1	18.2667	8.7540	.5788	.7254
MOT2.2	19.5667	7.0816	.5715	.7117
MOT2.3	18.7667	6.9437	.5972	.7035
MOT2.4	18.1667	9.5920	.3679	.7627
MOT2.5	18.6333	6.7230	.6037	.7027
MOT2.6	18.4333	8.5989	.4112	.7519

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7637

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

MOT3 Pekerjaan itu sendiri

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOT3.1	18.8667	5.4299	.3771	.7023
MOT3.2	18.4333	6.1851	.4717	.6565
MOT3.3	19.4667	5.0851	.4030	.7024
MOT3.4	18.0667	6.2023	.7707	.6120
MOT3.5	18.0333	6.5851	.4586	.6663
MOT3.6	18.3000	6.6310	.4782	.6643

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items 6

Alpha = .7047

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

MOT4 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOT4.1	18.3333	6.7816	.4081	.6725
MOT4.2	18.0000	6.9655	.5205	.6382
MOT4.3	17.8667	5.9816	.7304	.5616
MOT4.4	17.8333	7.1782	.5567	.6353
MOT4.5	17.9000	7.8172	.4231	.6723
MOT4.6	18.9000	7.1966	.1813	.7782

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items 6

Alpha = .7022

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

MOT5 Pengembangan Potensi Individu

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOT5.1	17.7667	6.9437	.5466	.6241
MOT5.2	17.1667	8.8333	.6534	.6370
MOT5.3	17.1000	8.9897	.5092	.6578
MOT5.4	18.0000	9.3103	.1064	.7833
MOT5.5	17.5667	7.9782	.4957	.6447
MOT5.6	17.9000	7.0586	.5809	.6106

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7036

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

KK1 Kemamp. perusahaan memikat dan menahan orang dalam org

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KK1.1	19.4333	6.5989	.6340	.6623
KK1.2	19.5000	6.1207	.6233	.6465
KK1.3	19.5000	5.9828	.6763	.6326
KK1.4	20.1333	5.0851	.3969	.7459
KK1.5	19.5000	6.1207	.6233	.6465
KK1.6	19.6000	7.0069	.1605	.7776

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7235

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

KK2 Penyelesaian tugas

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KK2.1	17.7333	6.9609	.4840	.6692
KK2.2	18.5667	5.7023	.4372	.6707
KK2.3	18.7000	4.9759	.5750	.6173
KK2.4	18.1333	5.4299	.5872	.6134
KK2.5	18.2333	7.3575	.1658	.7386
KK2.6	17.8000	6.7172	.4833	.6626

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7061

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

KK3 Perilaku inovatif dan spontan

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KK3.1	19.2667	6.2713	.4579	.7318
KK3.2	19.4000	5.9034	.6738	.6868
KK3.3	19.8000	4.9241	.5023	.7359
KK3.4	19.5667	5.5644	.5262	.7132
KK3.5	19.5667	6.3230	.3798	.7503
KK3.6	19.2333	6.1161	.5629	.7099

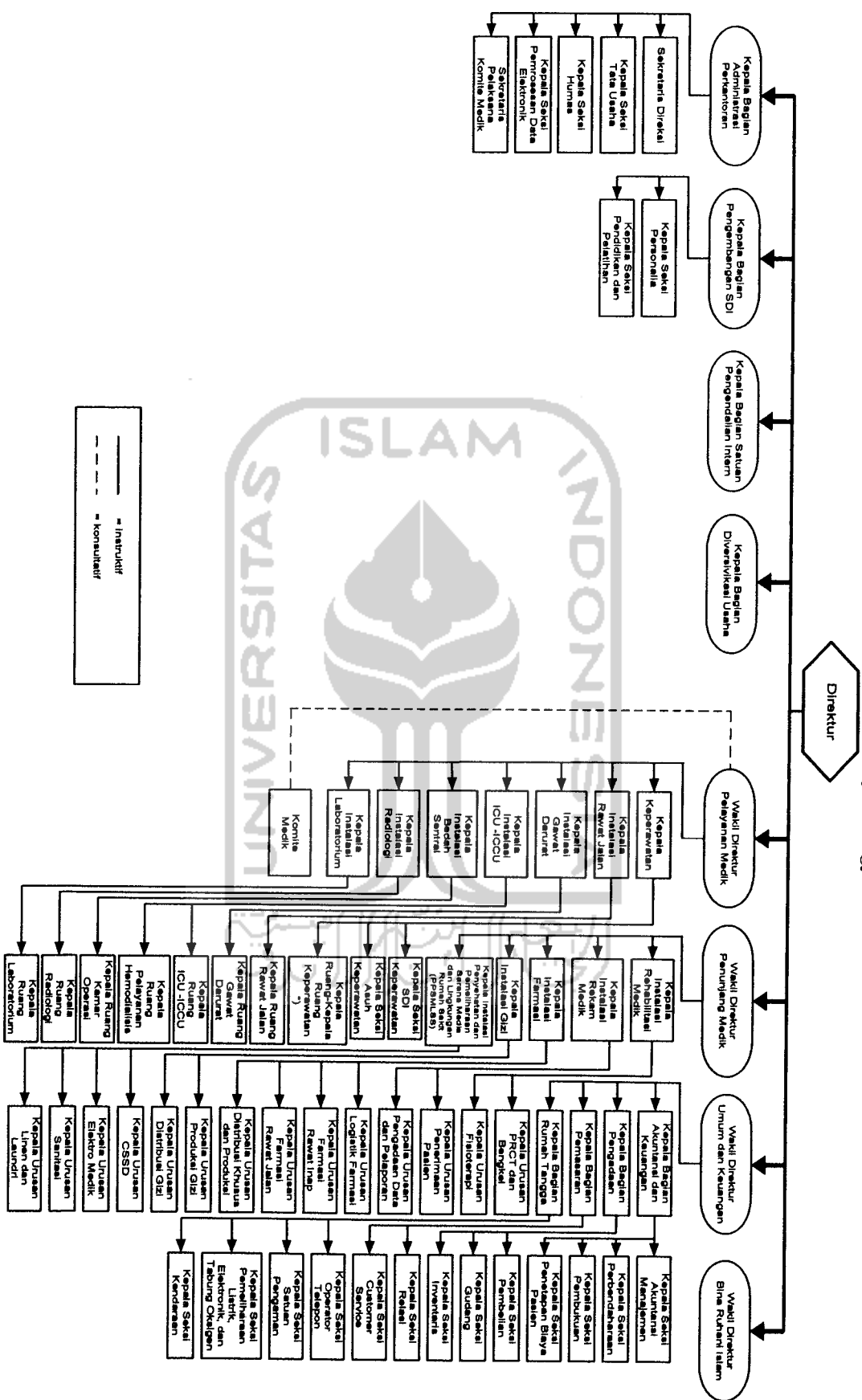
Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7565

Lampiran VI Struktur Organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta



— = Instruktur
 - - - = konsultatif

LAMPIRAN VI (Lanjutan)

*) Kepala Ruang-Kepala Ruang Perawatan :

- Ruang Paviliun Zam-zam
- Ruang Paviliun Muzdalifah
- Ruang Paviliun Shafa
- Ruang Multazam
- Ruang Mina
- Ruang Raudhah
- Ruang Marwah
- Ruang Arafah
- Ruang Paviliun Sakinah
- Ruang Kamar Bersalin
- Ruang Kamar Bayi
- Ruang Paviliun Ibnu Sina



LAMPIRAN VII

Tabel Frekuensi Distribusi Jawaban Responden



Frequencies

Statistics

		X1.1 Nilai Organisasi	X1.2 Simbol simbol	X1.3 Orang yang berpengaruh	X1.4 Ritual	X1 Budaya Perusahaan
N	Valid	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		25.15	24.09	23.00	21.30	93.53
Median		24.50	24.00	23.00	20.50	93.00
Mode		24	24	24	20	86 ^a
Std. Deviation		3.436	3.012	3.308	2.907	11.127
Minimum		9	12	12	6	39
Maximum		30	30	30	25	115
Sum		3772	3613	3450	3195	14030

Statistics

		X2.1 Prestasi	X2.2 Pengakuan atas Prestasi	X2.3 Pekerjaan itu sendiri	X2.4 Tanggung jawab terhadap pekerjaan
N	Valid	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0
Mean		18.71	22.14	22.31	18.15
Median		19.00	22.00	22.00	18.00
Mode		20	22 ^a	22	20
Std. Deviation		2.465	2.873	2.594	2.478
Minimum		12	13	14	11
Maximum		25	30	30	25
Sum		2806	3321	3347	2722

Statistics

		X2.5 Pengembangan Potensi Individu	X2 Motivasi	Y.1 Kemamp. perusahaan memikat dan menahan orang dalam org	Y.2 Penyelesaian tugas
N	Valid	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0
Mean		17.78	99.09	18.99	17.88
Median		18.00	99.00	19.00	18.00
Mode		18	101	20	18
Std. Deviation		2.859	10.169	2.588	2.189
Minimum		10	64	11	11
Maximum		25	132	25	24
Sum		2667	14863	2848	2682

Statistics

		Y.3 Perilaku inovatif dan spontan	Y Kinerja Karyawan
N	Valid	150	150
	Missing	0	0
Mean		23.37	60.24
Median		23.00	60.00
Mode		24	60
Std. Deviation		2.437	5.759
Minimum		13	45
Maximum		30	79
Sum		3506	9036

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

BP1.1 Nilai Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	3	2.0	2.0	2.0
	2 TS	2	1.3	1.3	3.3
	3 RG	12	8.0	8.0	11.3
	4 S	84	56.0	56.0	67.3
	5 SS	49	32.7	32.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP1.2 Nilai Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	1	.7	.7	1.3
	3 RG	5	3.3	3.3	4.7
	4 S	94	62.7	62.7	67.3
	5 SS	49	32.7	32.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP1.3 Nilai Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	2 TS	3	2.0	2.0	3.3
	3 RG	14	9.3	9.3	12.7
	4 S	95	63.3	63.3	76.0
	5 SS	36	24.0	24.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP1.4 Nilai Organisasi

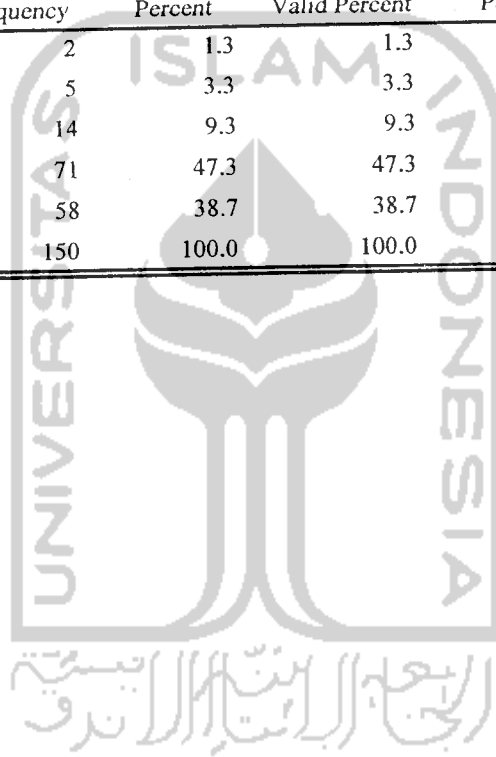
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	3	2.0	2.0	2.7
	3 RG	11	7.3	7.3	10.0
	4 S	90	60.0	60.0	70.0
	5 SS	45	30.0	30.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP1.5 Nilai Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	3	2.0	2.0	2.7
	3 RG	4	2.7	2.7	5.3
	4 S	83	55.3	55.3	60.7
	5 SS	59	39.3	39.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP1.6 Nilai Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	2 TS	5	3.3	3.3	4.7
	3 RG	14	9.3	9.3	14.0
	4 S	71	47.3	47.3	61.3
	5 SS	58	38.7	38.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Frequency Table

BP2.1 Simbol simbol

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	16	10.7	10.7	11.3
	3 RG	8	5.3	5.3	16.7
	4 S	77	51.3	51.3	68.0
	5 SS	48	32.0	32.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP2.2 Simbol simbol

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	4	2.7	2.7	2.7
	3 RG	9	6.0	6.0	8.7
	4 S	105	70.0	70.0	78.7
	5 SS	32	21.3	21.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP2.3 Simbol simbol

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	8	5.3	5.3	5.3
	3 RG	21	14.0	14.0	19.3
	4 S	90	60.0	60.0	79.3
	5 SS	31	20.7	20.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP2.4 Simbol simbol

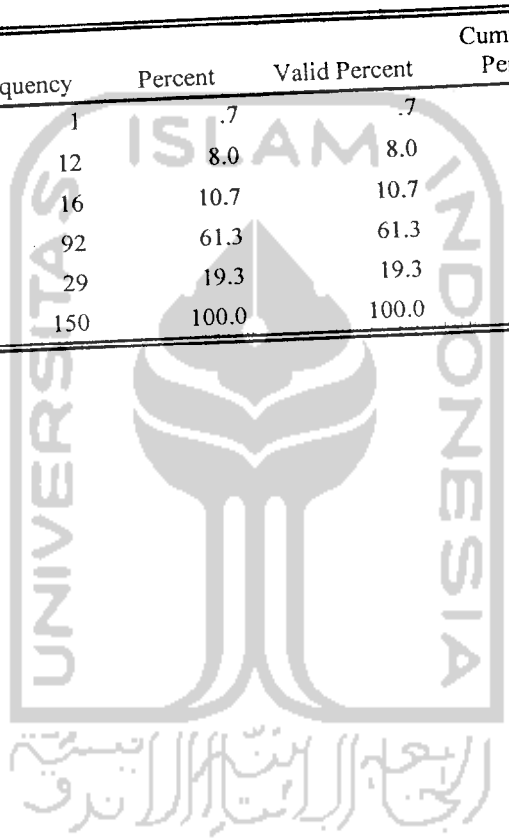
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	8	5.3	5.3	6.0
	3 RG	19	12.7	12.7	18.7
	4 S	97	64.7	64.7	83.3
	5 SS	25	16.7	16.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP2.5 Simbol simbol

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 TS	2	1.3	1.3	1.3
3 RG	12	8.0	8.0	9.3
4 S	94	62.7	62.7	72.0
5 SS	42	28.0	28.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

BP2.6 Simbol simbol

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 STS	1	.7	.7	.7
2 TS	12	8.0	8.0	8.7
3 RG	16	10.7	10.7	19.3
4 S	92	61.3	61.3	80.7
5 SS	29	19.3	19.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	



3.3 Ora

Frequency
1
5
4
94
48
150

4 Orang :

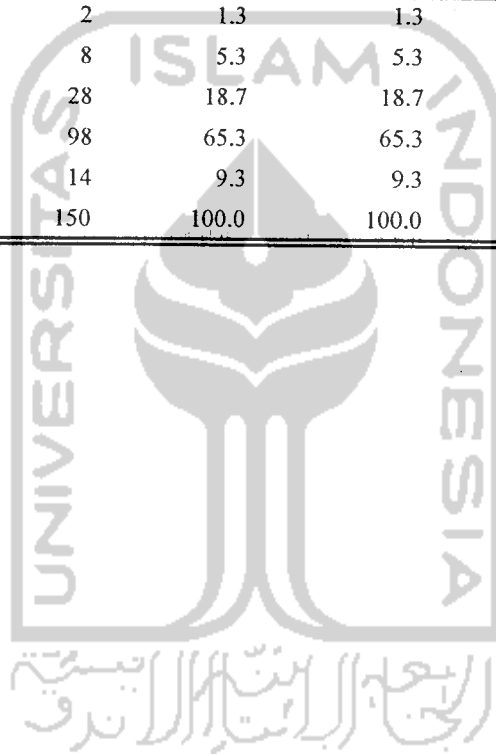
Frequency
3
19
18
95
15
150

BP3.5 Orang yang berpengaruh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	3	2.0	2.0	2.0
	2 TS	21	14.0	14.0	16.0
	3 RG	32	21.3	21.3	37.3
	4 S	81	54.0	54.0	91.3
	5 SS	13	8.7	8.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP3.6 Orang yang berpengaruh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	2 TS	8	5.3	5.3	6.7
	3 RG	28	18.7	18.7	25.3
	4 S	98	65.3	65.3	90.7
	5 SS	14	9.3	9.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Frequency Table

BP4.1 Ritual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	7	4.7	4.7	4.7
	3 RG	8	5.3	5.3	10.0
	4 S	78	52.0	52.0	62.0
	5 SS	57	38.0	38.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP4.2 Ritual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	2 TS	1	.7	.7	2.0
	3 RG	3	2.0	2.0	4.0
	4 S	86	57.3	57.3	61.3
	5 SS	58	38.7	38.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP4.3 Ritual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	3 RG	6	4.0	4.0	5.3
	4 S	85	56.7	56.7	62.0
	5 SS	57	38.0	38.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP4.4 Ritual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	2 TS	3	2.0	2.0	3.3
	3 RG	6	4.0	4.0	7.3
	4 S	88	58.7	58.7	66.0
	5 SS	51	34.0	34.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

BP4.6 Ritual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	2	1.3	1.3	2.0
	3 RG	9	6.0	6.0	8.0
	4 S	87	58.0	58.0	66.0
	5 SS	51	34.0	34.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Frequency Table

MOT1.1 Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	5	3.3	3.3	3.3
	3 RG	33	22.0	22.0	25.3
	4 S	96	64.0	64.0	89.3
	5 SS	16	10.7	10.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT1.2 Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	10	6.7	6.7	6.7
	3 RG	28	18.7	18.7	25.3
	4 S	92	61.3	61.3	86.7
	5 SS	20	13.3	13.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT1.3 Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	10	6.7	6.7	6.7
	3 RG	16	10.7	10.7	17.3
	4 S	96	64.0	64.0	81.3
	5 SS	28	18.7	18.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT1.5 Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	11	7.3	7.3	8.0
	3 RG	45	30.0	30.0	38.0
	4 S	87	58.0	58.0	96.0
	5 SS	6	4.0	4.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT1.6 Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	10	6.7	6.7	6.7
	3 RG	55	36.7	36.7	43.3
	4 S	77	51.3	51.3	94.7
	5 SS	8	5.3	5.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Frequency Table

MOT2.1 Pengakuan atas Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	3	2.0	2.0	2.7
	3 RG	6	4.0	4.0	6.7
	4 S	101	67.3	67.3	74.0
	5 SS	39	26.0	26.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT2.2 Pengakuan atas Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	6	4.0	4.0	4.0
	2 TS	55	36.7	36.7	40.7
	3 RG	51	34.0	34.0	74.7
	4 S	33	22.0	22.0	96.7
	5 SS	5	3.3	3.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT2.3 Pengakuan atas Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	28	18.7	18.7	19.3
	3 RG	40	26.7	26.7	46.0
	4 S	73	48.7	48.7	94.7
	5 SS	8	5.3	5.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT2.4 Pengakuan atas Prestasi

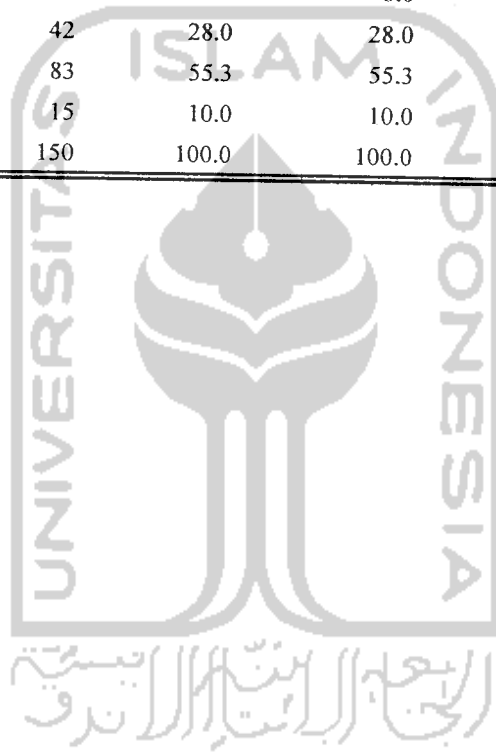
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	2	1.3	1.3	1.3
	3 RG	5	3.3	3.3	4.7
	4 S	106	70.7	70.7	75.3
	5 SS	37	24.7	24.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT2.5 Pengakuan atas Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	11	7.3	7.3	7.3
	3 RG	24	16.0	16.0	23.3
	4 S	87	58.0	58.0	81.3
	5 SS	28	18.7	18.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT2.6 Pengakuan atas Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	9	6.0	6.0	6.7
	3 RG	42	28.0	28.0	34.7
	4 S	83	55.3	55.3	90.0
	5 SS	15	10.0	10.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Frequency Table

MOT3.1 Pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	5	3.3	3.3	3.3
	2 TS	23	15.3	15.3	18.7
	3 RG	24	16.0	16.0	34.7
	4 S	89	59.3	59.3	94.0
	5 SS	9	6.0	6.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT3.2 Pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	2 TS	14	9.3	9.3	10.7
	3 RG	22	14.7	14.7	25.3
	4 S	97	64.7	64.7	90.0
	5 SS	15	10.0	10.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT3.3 Pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	4	2.7	2.7	2.7
	2 TS	56	37.3	37.3	40.0
	3 RG	39	26.0	26.0	66.0
	4 S	42	28.0	28.0	94.0
	5 SS	9	6.0	6.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT3.4 Pekerjaan itu sendiri

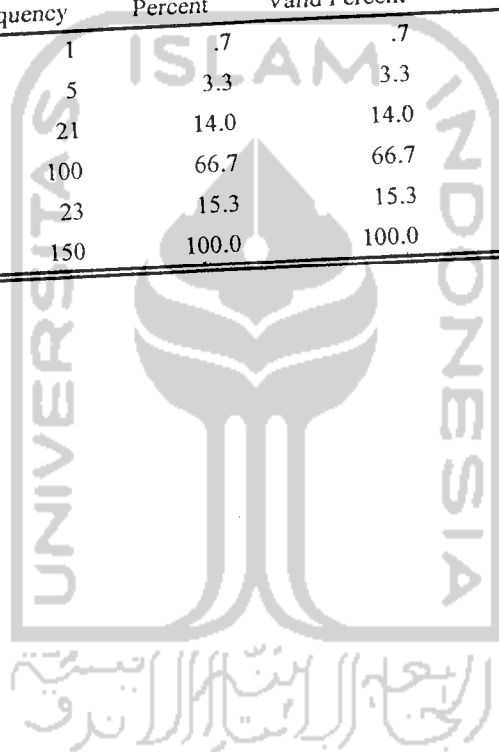
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	4	2.7	2.7	2.7
	3 RG	8	5.3	5.3	8.0
	4 S	101	67.3	67.3	75.3
	5 SS	37	24.7	24.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT3.5 Pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	6	4.0	4.0	4.7
	3 RG	9	6.0	6.0	10.7
	4 S	102	68.0	68.0	78.7
	5 SS	32	21.3	21.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT3.6 Pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	5	3.3	3.3	4.0
	3 RG	21	14.0	14.0	18.0
	4 S	100	66.7	66.7	84.7
	5 SS	23	15.3	15.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Frequency Table

MOT4.1 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	3	2.0	2.0	2.0
	2 TS	28	18.7	18.7	20.7
	3 RG	37	24.7	24.7	45.3
	4 S	74	49.3	49.3	94.7
	5 SS	8	5.3	5.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT4.2 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	12	8.0	8.0	8.7
	3 RG	31	20.7	20.7	29.3
	4 S	102	68.0	68.0	97.3
	5 SS	4	2.7	2.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT4.3 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	6	4.0	4.0	4.7
	3 RG	29	19.3	19.3	24.0
	4 S	103	68.7	68.7	92.7
	5 SS	11	7.3	7.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT4.4 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	8	5.3	5.3	5.3
	3 RG	25	16.7	16.7	22.0
	4 S	108	72.0	72.0	94.0
	5 SS	9	6.0	6.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Frequency Table

MOT5.1 Pengembangan Potensi Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	28	18.7	18.7	19.3
	3 RG	29	19.3	19.3	38.7
	4 S	81	54.0	54.0	92.7
	5 SS	11	7.3	7.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT5.2 Pengembangan Potensi Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	11	7.3	7.3	7.3
	3 RG	34	22.7	22.7	30.0
	4 S	95	63.3	63.3	93.3
	5 SS	10	6.7	6.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT5.3 Pengembangan Potensi Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	12	8.0	8.0	8.0
	3 RG	19	12.7	12.7	20.7
	4 S	102	68.0	68.0	88.7
	5 SS	17	11.3	11.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT5.5 Pengembangan Potensi Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	25	16.7	16.7	16.7
	3 RG	24	16.0	16.0	32.7
	4 S	86	57.3	57.3	90.0
	5 SS	15	10.0	10.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT5.6 Pengembangan Potensi Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	3	2.0	2.0	2.0
	2 TS	45	30.0	30.0	32.0
	3 RG	34	22.7	22.7	54.7
	4 S	60	40.0	40.0	94.7
	5 SS	8	5.3	5.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



ency Table

1 Kemamp. perusahaan memikat dan menahan orang dalam org

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 STS	2	1.3	1.3	1.3
2 TS	5	3.3	3.3	4.7
3 RG	28	18.7	18.7	23.3
4 S	94	62.7	62.7	86.0
5 SS	21	14.0	14.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

KK1.2 Kemamp. perusahaan memikat dan menahan orang dalam org

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 STS	2	1.3	1.3	1.3
2 TS	2	1.3	1.3	2.7
3 RG	25	16.7	16.7	19.3
4 S	97	64.7	64.7	84.0
5 SS	24	16.0	16.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

KK1.3 Kemamp. perusahaan memikat dan menahan orang dalam org

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 STS	2	1.3	1.3	1.3
2 TS	5	3.3	3.3	4.7
3 RG	13	8.7	8.7	13.3
4 S	105	70.0	70.0	83.3
5 SS	25	16.7	16.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

KK1.4 Kemamp. perusahaan memikat dan menahan orang dalam org

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 STS	1	.7	.7	.7
2 TS	28	18.7	18.7	19.3
3 RG	39	26.0	26.0	45.3
4 S	68	45.3	45.3	90.7
5 SS	14	9.3	9.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Frequency Table

MOT1.1 Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	5	3.3	3.3	3.3
	3 RG	33	22.0	22.0	25.3
	4 S	96	64.0	64.0	89.3
	5 SS	16	10.7	10.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT1.2 Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	10	6.7	6.7	6.7
	3 RG	28	18.7	18.7	25.3
	4 S	92	61.3	61.3	86.7
	5 SS	20	13.3	13.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT1.3 Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	10	6.7	6.7	6.7
	3 RG	16	10.7	10.7	17.3
	4 S	96	64.0	64.0	81.3
	5 SS	28	18.7	18.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT1.5 Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	11	7.3	7.3	8.0
	3 RG	45	30.0	30.0	38.0
	4 S	87	58.0	58.0	96.0
	5 SS	6	4.0	4.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT1.6 Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	10	6.7	6.7	6.7
	3 RG	55	36.7	36.7	43.3
	4 S	77	51.3	51.3	94.7
	5 SS	8	5.3	5.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

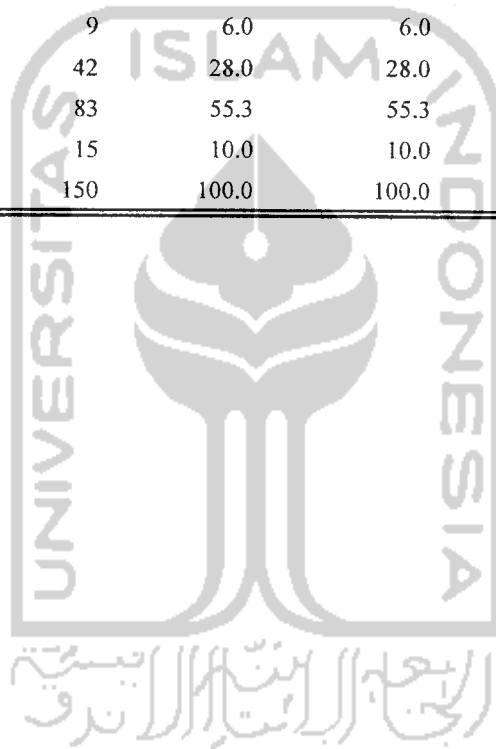


MOT2.5 Pengakuan atas Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	11	7.3	7.3	7.3
	3 RG	24	16.0	16.0	23.3
	4 S	87	58.0	58.0	81.3
	5 SS	28	18.7	18.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT2.6 Pengakuan atas Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	9	6.0	6.0	6.7
	3 RG	42	28.0	28.0	34.7
	4 S	83	55.3	55.3	90.0
	5 SS	15	10.0	10.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Frequency Table

MOT3.1 Pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	5	3.3	3.3	3.3
	2 TS	23	15.3	15.3	18.7
	3 RG	24	16.0	16.0	34.7
	4 S	89	59.3	59.3	94.0
	5 SS	9	6.0	6.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT3.2 Pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	2 TS	14	9.3	9.3	10.7
	3 RG	22	14.7	14.7	25.3
	4 S	97	64.7	64.7	90.0
	5 SS	15	10.0	10.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT3.3 Pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	4	2.7	2.7	2.7
	2 TS	56	37.3	37.3	40.0
	3 RG	39	26.0	26.0	66.0
	4 S	42	28.0	28.0	94.0
	5 SS	9	6.0	6.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT3.4 Pekerjaan itu sendiri

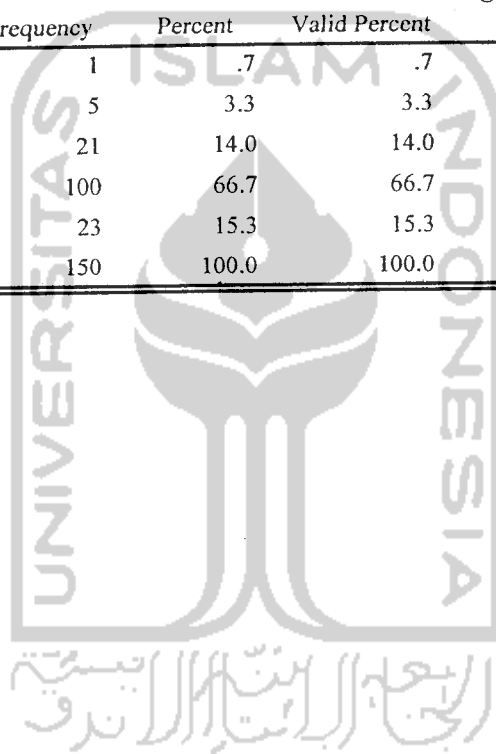
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	4	2.7	2.7	2.7
	3 RG	8	5.3	5.3	8.0
	4 S	101	67.3	67.3	75.3
	5 SS	37	24.7	24.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT3.5 Pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	6	4.0	4.0	4.7
	3 RG	9	6.0	6.0	10.7
	4 S	102	68.0	68.0	78.7
	5 SS	32	21.3	21.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT3.6 Pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	5	3.3	3.3	4.0
	3 RG	21	14.0	14.0	18.0
	4 S	100	66.7	66.7	84.7
	5 SS	23	15.3	15.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Frequency Table

MOT4.1 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	3	2.0	2.0	2.0
	2 TS	28	18.7	18.7	20.7
	3 RG	37	24.7	24.7	45.3
	4 S	74	49.3	49.3	94.7
	5 SS	8	5.3	5.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT4.2 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	12	8.0	8.0	8.7
	3 RG	31	20.7	20.7	29.3
	4 S	102	68.0	68.0	97.3
	5 SS	4	2.7	2.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT4.3 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	6	4.0	4.0	4.7
	3 RG	29	19.3	19.3	24.0
	4 S	103	68.7	68.7	92.7
	5 SS	11	7.3	7.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT4.4 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	8	5.3	5.3	5.3
	3 RG	25	16.7	16.7	22.0
	4 S	108	72.0	72.0	94.0
	5 SS	9	6.0	6.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Frequency Table

MOT5.1 Pengembangan Potensi Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	28	18.7	18.7	19.3
	3 RG	29	19.3	19.3	38.7
	4 S	81	54.0	54.0	92.7
	5 SS	11	7.3	7.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT5.2 Pengembangan Potensi Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	11	7.3	7.3	7.3
	3 RG	34	22.7	22.7	30.0
	4 S	95	63.3	63.3	93.3
	5 SS	10	6.7	6.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT5.3 Pengembangan Potensi Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	12	8.0	8.0	8.0
	3 RG	19	12.7	12.7	20.7
	4 S	102	68.0	68.0	88.7
	5 SS	17	11.3	11.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT5.5 Pengembangan Potensi Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	25	16.7	16.7	16.7
	3 RG	24	16.0	16.0	32.7
	4 S	86	57.3	57.3	90.0
	5 SS	15	10.0	10.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

MOT5.6 Pengembangan Potensi Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	3	2.0	2.0	2.0
	2 TS	45	30.0	30.0	32.0
	3 RG	34	22.7	22.7	54.7
	4 S	60	40.0	40.0	94.7
	5 SS	8	5.3	5.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Frequency Table

KK1.1 Kemamp. perusahaan memikat dan menahan orang dalam org

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	2 TS	5	3.3	3.3	4.7
	3 RG	28	18.7	18.7	23.3
	4 S	94	62.7	62.7	86.0
	5 SS	21	14.0	14.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK1.2 Kemamp. perusahaan memikat dan menahan orang dalam org

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	2 TS	2	1.3	1.3	2.7
	3 RG	25	16.7	16.7	19.3
	4 S	97	64.7	64.7	84.0
	5 SS	24	16.0	16.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK1.3 Kemamp. perusahaan memikat dan menahan orang dalam org

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	2 TS	5	3.3	3.3	4.7
	3 RG	13	8.7	8.7	13.3
	4 S	105	70.0	70.0	83.3
	5 SS	25	16.7	16.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK1.4 Kemamp. perusahaan memikat dan menahan orang dalam org

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	28	18.7	18.7	19.3
	3 RG	39	26.0	26.0	45.3
	4 S	68	45.3	45.3	90.7
	5 SS	14	9.3	9.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK1.5 Kemamp. perusahaan memikat dan menahan orang dalam org

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	9	6.0	6.0	6.7
	3 RG	24	16.0	16.0	22.7
	4 S	101	67.3	67.3	90.0
	5 SS	15	10.0	10.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Frequency Table

KK2.1 Penyelesaian tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	2	1.3	1.3	1.3
	3 RG	24	16.0	16.0	17.3
	4 S	105	70.0	70.0	87.3
	5 SS	19	12.7	12.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK2.2 Penyelesaian tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	1.3	1.3	1.3
	2 TS	53	35.3	35.3	36.7
	3 RG	41	27.3	27.3	64.0
	4 S	53	35.3	35.3	99.3
	5 SS	1	.7	.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK2.3 Penyelesaian tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	43	28.7	28.7	29.3
	3 RG	43	28.7	28.7	58.0
	4 S	56	37.3	37.3	95.3
	5 SS	7	4.7	4.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK2.4 Penyelesaian tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	8	5.3	5.3	5.3
	3 RG	26	17.3	17.3	22.7
	4 S	101	67.3	67.3	90.0
	5 SS	15	10.0	10.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK2.6 Penyelesaian tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	2	1.3	1.3	1.3
	3 RG	17	11.3	11.3	12.7
	4 S	115	76.7	76.7	89.3
	5 SS	16	10.7	10.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Frequency Table

KK3.1 Perilaku inovatif dan spontan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	.7	.7	.7
	2 TS	2	1.3	1.3	2.0
	3 RG	5	3.3	3.3	5.3
	4 S	115	76.7	76.7	82.0
	5 SS	27	18.0	18.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK3.2 Perilaku inovatif dan spontan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	8	5.3	5.3	5.3
	3 RG	22	14.7	14.7	20.0
	4 S	107	71.3	71.3	91.3
	5 SS	13	8.7	8.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK3.3 Perilaku inovatif dan spontan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	19	12.7	12.7	12.7
	3 RG	16	10.7	10.7	23.3
	4 S	94	62.7	62.7	86.0
	5 SS	21	14.0	14.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK3.4 Perilaku inovatif dan spontan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	10	6.7	6.7	6.7
	3 RG	20	13.3	13.3	20.0
	4 S	108	72.0	72.0	92.0
	5 SS	12	8.0	8.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Kinerja Karyawan	60.24	5.759	150
X1 Budaya Perusahaan	93.53	11.127	150
X2 Motivasi	99.09	10.169	150

Correlations

		Y Kinerja Karyawan	X1 Budaya Perusahaan	X2 Motivasi
Pearson Correlation	Y Kinerja Karyawan	1.000	.608	.671
	X1 Budaya Perusahaan	.608	1.000	.688
	X2 Motivasi	.671	.688	1.000
Sig. (1-tailed)	Y Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	X1 Budaya Perusahaan	.000	.	.000
	X2 Motivasi	.000	.000	.
N	Y Kinerja Karyawan	150	150	150
	X1 Budaya Perusahaan	150	150	150
	X2 Motivasi	150	150	150

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 Motivasi, X1 Budaya Perusahaan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.484	4.137

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi, X1 Budaya Perusahaan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2425.358	2	1212.679	70.852	.000 ^a
	Residual	2516.002	147	17.116		
	Total	4941.360	149			

a. Predictors: (Constant), X2 Motivasi, X1 Budaya Perusahaan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.870	3.413		5.821	.000
	X1 Budaya Perusahaan	.143	.042	.277	3.410	.001
	X2 Motivasi	.272	.046	.481	5.924	.000





LAMPIRAN X

tabel F

5%

df	1	2	3	4	5	6	7	8	9
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	2.069
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122	2.066
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119	2.062
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115	2.059
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.055
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109	2.052
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106	2.049
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103	2.046
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100	2.043
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.040
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094	2.037
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092	2.035
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089	2.032
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087	2.030
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084	2.027
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082	2.025
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080	2.023
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078	2.021
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076	2.019
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	2.017
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072	2.015
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070	2.013
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068	2.011
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066	2.009
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064	2.007
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063	2.006
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061	2.004
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059	2.002
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058	2.001
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.999
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055	1.998
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053	1.996
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052	1.995
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051	1.993
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049	1.992
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048	1.991
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047	1.989
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045	1.988
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044	1.987
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.986
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042	1.984
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041	1.983
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040	1.982
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038	1.981
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037	1.980
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036	1.979
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035	1.978
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034	1.977
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033	1.976
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.975

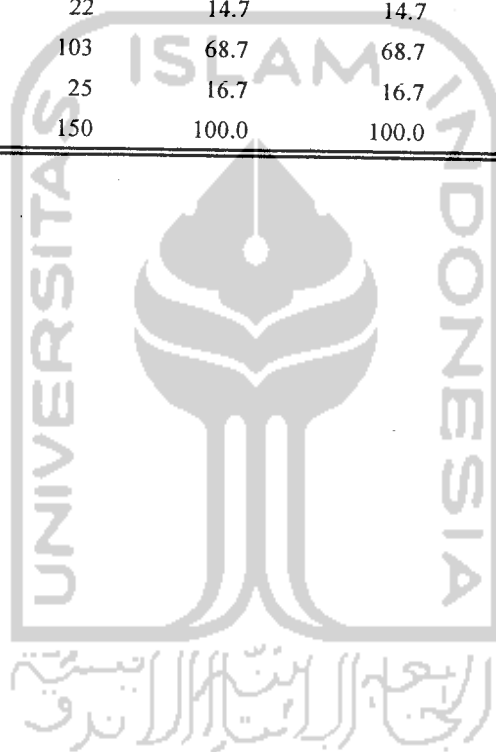
sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858

KK3.5 Perilaku inovatif dan spontan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	2	1.3	1.3	1.3
	3 RG	38	25.3	25.3	26.7
	4 S	94	62.7	62.7	89.3
	5 SS	16	10.7	10.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

KK3.6 Perilaku inovatif dan spontan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 RG	22	14.7	14.7	14.7
	4 S	103	68.7	68.7	83.3
	5 SS	25	16.7	16.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Kinerja Karyawan	60.24	5.759	150
X1 Budaya Perusahaan	93.53	11.127	150
X2 Motivasi	99.09	10.169	150
X1.X2 Int. Budaya Perusahaan*Motivasi	9345.29	1829.522	150

Correlations

		Y Kinerja Karyawan	X1 Budaya Perusahaan	X2 Motivasi	X1.X2 Int. Budaya Perusahaan* Motivasi
Pearson Correlation	Y Kinerja Karyawan	1.000	.608	.671	.716
	X1 Budaya Perusahaan	.608	1.000	.688	.914
	X2 Motivasi	.671	.688	1.000	.913
	X1.X2 Int. Budaya Perusahaan* Motivasi	.716	.914	.913	1.000
Sig. (1-tailed)	Y Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	X1 Budaya Perusahaan	.000	.	.000	.000
	X2 Motivasi	.000	.000	.	.000
	X1.X2 Int. Budaya Perusahaan* Motivasi	.000	.000	.000	.
N	Y Kinerja Karyawan	150	150	150	150
	X1 Budaya Perusahaan	150	150	150	150
	X2 Motivasi	150	150	150	150
	X1.X2 Int. Budaya Perusahaan* Motivasi	150	150	150	150

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1.X2 Int. Budaya Perusahaan* Motivasi, X2 Motivasi, X1 Budaya Perusahaan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.532	3.939

a. Predictors: (Constant), X1.X2 Int. Budaya Perusahaan* Motivasi, X2 Motivasi, X1 Budaya Perusahaan

ANOVA^b

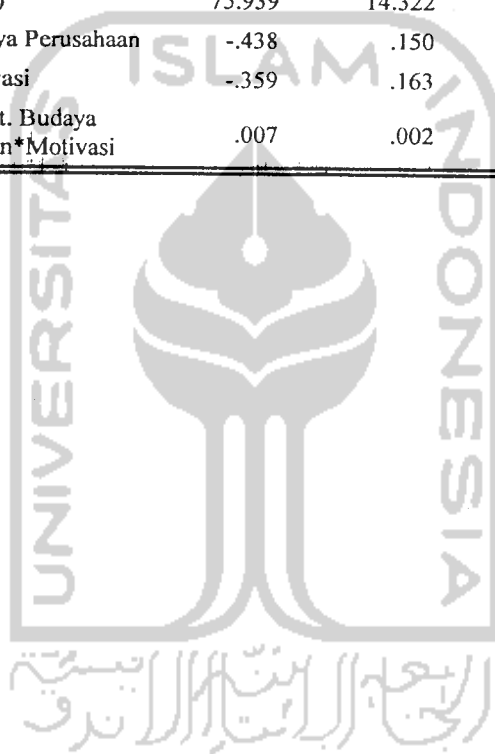
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2676.063	3	892.021	57.491	.000 ^a
	Residual	2265.297	146	15.516		
	Total	4941.360	149			

a. Predictors: (Constant), X1.X2 Int. Budaya Perusahaan*Motivasi, X2 Motivasi, X1 Budaya Perusahaan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	75.939	14.322		5.302	.000
	X1 Budaya Perusahaan	-.438	.150	-.846	-2.920	.004
	X2 Motivasi	-.359	.163	-.634	-2.202	.029
	X1.X2 Int. Budaya Perusahaan*Motivasi	.007	.002	2.068	4.020	.000



Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	X1 Budaya Perusahaan	.608	-.235	-.164
	X2 Motivasi	.671	-.179	-.123
	X1.X2 Int. Budaya Perusahaan*Motivasi	.716	.316	.225

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



LAMPIRAN IX

tabel t

1-tail	0.005	0.01	0.025	0.05
2-tail	0.01	0.02	0.05	0.1
51	2.676	2.402	2.008	1.675
52	2.674	2.400	2.007	1.675
53	2.672	2.399	2.006	1.674
54	2.670	2.397	2.005	1.674
55	2.668	2.396	2.004	1.673
56	2.667	2.395	2.003	1.673
57	2.665	2.394	2.002	1.672
58	2.663	2.392	2.002	1.672
59	2.662	2.391	2.001	1.671
60	2.660	2.390	2.000	1.671
61	2.659	2.389	2.000	1.670
62	2.657	2.388	1.999	1.670
63	2.656	2.387	1.998	1.669
64	2.655	2.386	1.998	1.669
65	2.654	2.385	1.997	1.669
66	2.652	2.384	1.997	1.668
67	2.651	2.383	1.996	1.668
68	2.650	2.382	1.995	1.668
69	2.649	2.382	1.995	1.667
70	2.648	2.381	1.994	1.667
71	2.647	2.380	1.994	1.667
72	2.646	2.379	1.993	1.666
73	2.645	2.379	1.993	1.666
74	2.644	2.378	1.993	1.666
75	2.643	2.377	1.992	1.665
76	2.642	2.376	1.992	1.665
77	2.641	2.376	1.991	1.665
78	2.640	2.375	1.991	1.665
79	2.640	2.374	1.990	1.664
80	2.639	2.374	1.990	1.664
81	2.638	2.373	1.990	1.664
82	2.637	2.373	1.989	1.664
83	2.636	2.372	1.989	1.663
84	2.636	2.372	1.989	1.663
85	2.635	2.371	1.988	1.663
86	2.634	2.370	1.988	1.663
87	2.634	2.370	1.988	1.663
88	2.633	2.369	1.987	1.662
89	2.632	2.369	1.987	1.662
90	2.632	2.368	1.987	1.662
91	2.631	2.368	1.986	1.662
92	2.630	2.368	1.986	1.662
93	2.630	2.367	1.986	1.661
94	2.629	2.367	1.986	1.661
95	2.629	2.366	1.985	1.661
96	2.628	2.366	1.985	1.661
97	2.627	2.365	1.985	1.661
98	2.627	2.365	1.984	1.661
99	2.626	2.365	1.984	1.660
100	2.626	2.364	1.984	1.660

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858