

mengembangkannya dengan baik, hal ini juga akan menjadi motivasi untuk kemajuan perusahaan.

Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi, As'ad (1987, hal 45) menuliskan Wexley dan Yukl (1977) memberi batasan mengenai motivasi sebagai pemberian atau penimbulkan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja ikut menentukan besar kecilnya kinerjanya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya dengan berbagai sarana antara lain tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi meskipun determinan yang penting dari kinerja, bukanlah satu-satunya faktor, banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja. Mengingat pentingnya peranan motivasi kerja dalam kehidupan perusahaan maka menjadi kewajiban perusahaan untuk selalu berusaha memberikan rangsangan guna memotivasi bawahan. Bagaimana perusahaan mampu menciptakan formula untuk menjaga kestabilan motivasi kerja para karyawan.

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Perilaku ini ditimbulkan oleh motivasi. Adapun pengertian motivasi itu sendiri adalah konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan pendorong yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan

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). Perilaku manusia yang dibentuk ini menjadi cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar para karyawan. Motivasi menjadi kekuatan pendorong yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Gibson, 1996, hal 185). Jadi dapat dipahami bahwa motivasi yang ada pada diri karyawan menjadi daya dorong mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan.

Dari sisi karyawan, atas dasar kebutuhan maka aktivitas yang dilakukan karyawan karena ada motivasi untuk mewujudkan apa yang dibutuhkannya dan ada keyakinan bahwa perusahaan memberi peluang untuk mencapai yang dibutuhkan, sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar dan bersungguh-sungguh dalam menghasilkan kerja yang berkualitas baik bagi kemajuan perusahaan. Kesadaran para karyawan perusahaan maupun jajaran pimpinan dalam perusahaan akan pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja perusahaan diharapkan memberi perhatian yang serius pada pengelolaan budaya perusahaan tersebut demi kemajuan perusahaan.

Tabel 3.3.

Hasil Uji Validitas Instrumen pada Variabel Motivasi

Faktor	Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Prestasi	1	0.3054	0.239	Valid
	2	0.4450	0.239	Valid
	3	0.5119	0.239	Valid
	4	0.1978	0.239	Gugur
	5	0.6183	0.239	Valid
	6	0.6131	0.239	Valid
Pengakuan atas prestasi	1	0.5788	0.239	Valid
	2	0.5715	0.239	Valid
	3	0.5972	0.239	Valid
	4	0.3679	0.239	Valid
	5	0.6037	0.239	Valid
	6	0.4112	0.239	Valid
Perkerjaan itu sendiri	1	0.3771	0.239	Valid
	2	0.4717	0.239	Valid
	3	0.4030	0.239	Valid
	4	0.7707	0.239	Valid
	5	0.4586	0.239	Valid
	6	0.4782	0.239	Valid
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1	0.4081	0.239	Valid
	2	0.5205	0.239	Valid
	3	0.7304	0.239	Valid
	4	0.5567	0.239	Valid
	5	0.4231	0.239	Valid
	6	0.1813	0.239	Gugur
Pengembangan potensi individu	1	0.5466	0.239	Valid
	2	0.6534	0.239	Valid
	3	0.5092	0.239	Valid
	4	0.1064	0.239	Gugur
	5	0.4957	0.239	Valid
	6	0.5809	0.239	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas terdapat item yang dianggap gugur karena hasil dari r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} yaitu pada faktor prestasi item nomor 4, faktor tanggung jawab terhadap pekerjaan gugur no 6, sedangkan pada faktor pengembangan potensi individu gugur nomor 4.

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

Tabel 3.4.

Hasil Uji Validitas Instrumen pada Variabel Kinerja Karyawan

Faktor	Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Kemampuan perusahaan memikat dan menahan orang dalam organisasi	1	0.634	0.239	Valid
	2	0.6233	0.239	Valid
	3	0.6763	0.239	Valid
	4	0.3969	0.239	Valid
	5	0.6233	0.239	Valid
	6	0.1605	0.239	Gugur
Penyelesaian tugas	1	0.484	0.239	Valid
	2	0.4372	0.239	Valid
	3	0.5750	0.239	Valid
	4	0.5872	0.239	Valid
	5	0.1658	0.239	Gugur
	6	0.4833	0.239	Valid

Tabel 3.4. (lanjutan)

Perilaku inovatif dan spontan	1	0.4579	0.239	<i>Valid</i>
	2	0.6738	0.239	<i>Valid</i>
	3	0.5023	0.239	<i>Valid</i>
	4	0.5262	0.239	<i>Valid</i>
	5	0.3798	0.239	<i>Valid</i>
	6	0.5629	0.239	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas terdapat item yang dianggap gugur karena hasil dari $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu pada faktor kemampuan perusahaan memikat dan menahan orang dalam organisasi yaitu item nomor 6, pada faktor penyelesaian tugas terdapat pada item nomor 5, dan pada faktor perilaku inovatif dan spontan tidak terdapat item yang gugur karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3. 6. 2. Uji reliabilitas

Sugiyono (2005, hlm 267) menyatakan bahwa “ Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam menguji reliabilitas digunakan bantuan komputer program SPSS 11.

Langkah menguji reliabilitas butir angket adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

H_0 = skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktornya

H_1 = skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya.

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.

3. Mencari r hasil

Di sini r hasil adalah angka ALPHA (terletak di akhir output).

4. Mengambil Keputusan

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika r ALPHA positif, serta r ALPHA $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika r ALPHA tidak positif, dan r ALPHA $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.
- c. Jika r ALPHA positif dan r ALPHA $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tetap tidak reliabel.

Jadi jika r ALPHA $>$ r tabel tapi bertanda negatif, H_0 tetap akan ditolak.

3.6.2.1. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel budaya perusahaan pada faktor nilai organisasi mendapatkan koefisien alpha sebesar 0.8694, pada symbol-simbol sebesar 0.7494, pada orang yang berpengaruh sebesar 0.8012, dan pada faktor ritual sebesar 0.8368. Keempat faktor memiliki koefisien alpha lebih dari r_{tabel} sebesar 0.239 ($df=28$, $\alpha=5\%$) sehingga dinyatakan *reliabel*, (Suharsimi, 2002).

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

3.7.2.3. Regresi Moderator

Rumus ini juga disebut sebagai rumus Analisis Regresi Moderator (*Moderator Regression Analysis*) digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan 2 variabel independen sebagai faktor prediktor, sekaligus untuk membuktikan salah satu variabel independen tersebut mempunyai peranan sebagai variabel moderator dalam hubungan

akan tetapi masih ada juga responden yang belum paham benar Motto Perusahaan ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Raguragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sebanyak 21 orang atau 13,9 %, jumlah yang cukup besar dalam perbedaan wacana pelayanan ke konsumen.

b. Simbol- simbol (*symbols*)

Yaitu berupa kata-kata (jargon), gerakan, gambar, benda, pakaian/seragam karyawan, yang semuanya itu mempunyai makna dan diakui secara khusus oleh perusahaan.

Kata-kata anjuran mengucapkan salam setiap akan masuk ruangan tertentu dan semboyan 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) diletakkan di tempat-tempat strategis seperti di pintu masuk bangsal. Lambang RSU PKU Muhammadiyah dan lambang Muhammadiyah sebagai organisasi induk yang menggambarkan nilai-nilai islami ditempelkan di setiap ruangan kerja, ruang jaga, ruang periksa, ruang rawat pasien, dan di kendaraan-kendaraan milik perusahaan. Hiasan kaligrafi, dan semboyan-semboyan kesehatan seperti "Dilarang Merokok", "Berantas Demam Berdarah dengan 3 M", terdapat di ruang-ruang atau tempat-tempat tunggu. Peraturan dan Hak Kewajiban Pasien, Dokter, dan Karyawan juga terdapat pada ruang-ruang sesuai sasaran.

Berdasarkan wawancara sekilas dengan beberapa karyawan banyak yang tidak tahu pasti makna yang terkandung dalam lambang dan warna logo RSU PKU Muhammadiyah sebagai perusahaan tempat mereka

Tabel 4.13.

Pernyataan Responden Mengenai Sarana dan Prasarana yang
Diberikan Perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan	
		2 = Sarana dan prasarana	
		Jumlah	Prosentase
1	STS	0	0
2	TS	8	5.3
3	RG	22	14.7
4	S	107	71.3
5	SS	13	8.7
TOTAL		150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Dari 150 sebagian besar responden yaitu 71.3 % atau 107 orang menyatakan perusahaan sudah memberikan sarana dan prasarana yang cukup dan telah dimanfaatkan dengan baik, tetapi ada juga sejumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah cukup banyak yaitu sebanyak 30 orang atau 20 % menyatakan perusahaan belum memberikan sarana dan prasarana yang baik untuk dimanfaatkan dalam bekerja.

(c) kemampuan karyawan memberikan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki organisasi, bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14.

Pernyataan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan
Memberikan Gagasan yang Baik dan Kreatif

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan	
		3 = Gagasan baik dan kreatif	
		Jumlah	Prosentase
1	STS	0	0
2	TS	19	12.7
3	RG	16	10.7
4	S	94	62.7
5	SS	21	14
TOTAL		150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Dari 150 sebagian besar responden yaitu 62.7 % atau 94 orang menyatakan pernah mengajukan gagasan yang baik dan kreatif kepada atasan sesuai bidang kerjanya., tetapi ada juga sejumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah cukup banyak yaitu sebanyak 35 orang atau 23,4 % menyatakan belum pernah mengajukan gagasan yang baik dan kreatif kepada atasan sesuai bidang kerjanya.

(d) kemauan karyawan mengikuti dengan sungguh-sungguh program pelatihan diri yang diberikan organisasi, bisa dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.15.

Pernyataan Responden Mengenai Respon Karyawan Mengikuti
Program Pelatihan dari Perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Item Pertanyaan	
		4 = Program Pelatihan	
		Jumlah	Prosentase
1	STS	0	0
2	TS	10	6.7
3	RG	20	13.3
4	S	108	72
5	SS	12	8
TOTAL		150	100

Sumber : Tabel frekuensi jawaban responden

Dari jawaban para responden bisa dihitung bahwa sebagian besar dari mereka menyatakan menikmati dan mengikuti dengan sungguh-sungguh program pelatihan diri yang diberikan perusahaan, ditunjukkan dalam kategori Sesuai (S) yaitu sebesar 72 % atau 108 orang, akan tetapi masih ada responden menyatakan belum menikmati dan mengikuti dengan sungguh-sungguh program pelatihan diri yang diberikan perusahaan, ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah cukup banyak yaitu 30 orang atau 20 %.

(e) sikap karyawan dalam berhadapan dengan rekan kerja, pelanggan, maupun masyarakat umum, bisa dijelaskan oleh tabel berikut ini :

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.

Hasil analisis korelasi parsial antara budaya perusahaan (X_1), atau motivasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.26.

Hasil Analisis Korelasi Parsial antara Budaya Perusahaan (X_1), atau Motivasi (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) atas 150 Responden

Korelasi	Hasil	Keterangan
r_{yx_1}	0,271	Korelasi positif
r_{yx_2}	0,439	Korelasi positif

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

a) Arti Angka Korelasi

- Korelasi antara X_1 (budaya perusahaan) terhadap Y (kinerja karyawan), dengan mengendalikan X_2 (motivasi) didapat angka 0,271. Hal ini berarti korelasi positif, artinya semakin tinggi budaya perusahaan maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
- Korelasi antara X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan), dengan mengendalikan X_1 (budaya perusahaan) didapat angka 0,439. Hal ini berarti korelasi positif, artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Recovery : Keluhan konsumen dianggap sebagai peluang untuk memperbaiki dan meningkatkan diri sesuai standar. Apa masalahnya, dengarkan konsumen, kumpulkan data, bagaimana pemenuhan standarnya.

Vision : dengan budaya perusahaan visi dan misi perusahaan akan dapat diwujudkan.

Improve : Peningkatan mutu pelayanan secara terus menerus demi kepuasan konsumen agar tidak ditinggalkan. Meningkatkan diri dapat dengan pendidikan dan pelatihan, membuat standar pelayanan lebih tinggi, menyesuaikan lingkungan dan konsumen, dan merencanakan pelayanan yang baik bersama karyawan.

Care : Memperhatikan konsumen dengan baik dan tulus sesuai standar mutu.

Empower : Memberdayakan karyawan agar mampu bertanggung jawab dan tanggap terhadap persoalan dan tugasnya dalam upaya peningkatan pelayanan yang bermutu.

Penelitian juga menghasilkan kinerja karyawan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya keislaman yang dianut perusahaan sebagai budaya perusahaan, karena pribadi muslim adalah manusia yang sangat memperhatikan produktivitas, kehidupannya harus bermakna. Dalam QS. Al-Kahfi ayat 7 disampaikan seharusnya seorang muslim sadar bahwa Allah menguji manusia dengan langit dan bumi untuk melihat siapakah di antara manusia yang paling prestatif amalnya (Tasmara, 2002, hal 131).