

TUGAS AKHIR

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM MITRA
PARAMEDIKA KABUPATEN SLEMAN**



DISUSUN OLEH:

WINAL

18001423

**PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika
Kabupaten Sleman
Nama : Winal
Nim : 18001423
Program Studi : Manajemen

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program
Studi :

Diploma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta
pada

Hari :

Tanggal :

Mengetahui
Dosen pembimbing

Sarjita, S.E., M.M.
NIK 11300114

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM MITRA PARAMEDIKA KABUPATEN SLEMAN

Laporan Tugas Akhir telah di ajukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala
Nusa Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan aktif pendidikan pada Program
Studi Diploma Tiga Manajemen. Disetujui dan disahkan pada :

Hari :

Tanggal :

Ketua

Tim Penguji

Anggota

Mengetahui
Ketua STIB Kumala Nusa

Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP. 197802042005011002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Winal
Nim : 18001423
Konsentrasi : Manajemen Administrasi Rumah Sakit
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika
Kabupaten Sleman

Dengan ini saya menyatakan bawah Tugas Akhir ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah terbitkan oleh pihak manapun kecuali termasuk dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya lain sebagai manapun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklain bahwa karya ini milik orang lain dan diberikan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yang membuat pernyataan

Winal

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan kasih-Nya selama penulis menempuh pendidikan di kampus Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta dari awal sampai akhir perkuliahan. Penulis juga mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak-pihak yang telah memberikan motivasi dan dukungan sehingga Tugas Akhir ini selesai :

1. Kepada orang tua saya tercinta yang telah merawat, mendidik, mendukung, dan tak hentinya mendoakan selama ini
2. Kepada kakakku serta adikku telah memberikan do'a dukungan serta motivasi untuk saya
3. Sahabat yang selalu ada disisi saya. Saya bahkan tidak bisa menjelaskan betapa bersukurnya saya memiliki kalian dalam hidup saya.
4. Teman-teman seperjuangan di Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta.
5. Terima kasih almamaterku tercinta

MOTTO

**“Apapun Kesempatan dan Peluang Didepan Lakukan Sebaik
Mungkin “ . (Penulis)**

**“Semua impian kita bisa terwujud jika kita memiliki
keperanian untuk mengejarnya”. (Penulis)**

**“Sesuatu Mungkin Mendatangi Mereka yang Mau Menunggu,
Namun Hanya Didapatkan Oleh Mereka Yang Bersemangat
Mengejanya”. (Abraham Lincoln)**

**Kuperuntukkan karya sederhana ini Sebagai baktiku untuk
Ayahanda dan Ibundaku serta teman teman, sahabat, saudara
saudaraku dan kepada orang orang yang mencintaiku dengan
segenap harapan terbaik dan do'a serta kebahagiaan mereka
untukku**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik dengan adanya pengaruh budaya organisasi maupun kepuasan kerja. Maka terhadap hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 61 orang dengan menggunakan teori penelitian populasi dalam mengambil sampel. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Persamaan regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 9,587 + 0,618 X_1 + 0,226 X_2$. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel (Budaya organisasi dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan nilai $F_{hitung} 52,453 > F_{tabel} 3,15$. Hasil analisis korelasi determinasi (R Square) sebesar 0,644 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 64,4%. Dan 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel Budaya Organisasi diantara kedua variabel dengan nilai $t_{hitung} 5,589 > t_{tabel} 2,002$. Sedangkan variabel kepuasan kerja signifikan dengan nilai $t_{hitung} 2,492 > t_{tabel} 2,002$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahilahi robbil ‘alamin, Puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan kasih-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman”** dengan baik. Penyusunan Tugas Akhir ini di buat guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan program Diploma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta.

Meskipun dalam penulisan Tugas Akhir ini ditemukan beberapa kesulitan, namun berkat bantuan, motivasi, bimbingan dan doa dari berbagai pihak maka Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Anung Promudyo, S.E., M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta.
2. Pak Sarjita, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan pengarahan, bimbingan motivasi dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
3. Seluruh dosen pengajar dan staf karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta.
4. Kedua orang tua, kakakku dan adikku, beserta seluruh keluarga besar yang telah rela berkorban, selalu memberikan dorongan serta doanya.
5. Semua sahabat dan pihak yang tidak sempat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih jauh kata sempurna, Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran guna memperbaiki Tugas Akhir ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Penulis

Winal

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Budaya Organisasi	8
B. Kepuasan Kerja	17
C. Kinerja Karyawan	25
D. Kerangka Pikir	31
E. Rumusan Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Subjek/obyek Penelitian.....	35
C. Waktu Dan Lokasi Penelitian	36
D. Variabel dan Desain Penelitian	36

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
F. Populasi dan Sampel	39
G. Tehnik Pengumpulan Data	40
H. Tehnik Analisi Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika	47
B. Hasil Penelitian	73
1. Gambaran Umum Responden.....	73
2. Analisis Deskriptif Variabel	75
C. Uji Validitas dan Realibilitas	86
1. Uji Validitas	86
2. Uji Reliabilitas.....	88
3. Analisis Regresi linear Berganda	89
D. Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi	91
1. Uji Parsial (Uji t)	91
2. Uji Simultan (Uji F)	91
3. Koefisien Determinasi (R ²).....	92
E. Pembahasan Hasil Penelitian	93
1. Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	93
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	94
3. Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
A. KESIMPULAN	96
B. SARAN	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnovel Karyawan	3
Tabel 4. 1 Pelayanan RSUD Mitra Paramedika.....	53
Tabel 4. 2 Daftar Keterangan Periode Akhir Januari 2021	60
Tabel 4. 3 Daftar Tenaga Medis Periode Awal Oktober 2020	66
Tabel 4. 4 Daftar Tenaga Non Medis Periode Akhir Januari 2021.....	71
Tabel 4. 5 Daftar Direktur RSUD Mitra Paramedika	72
Tabel 4. 6 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4. 7 Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	74
Tabel 4. 8 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
Tabel 4. 9 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X ₁)	76
Tabel 4. 10 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X ₂)...	79
Tabel 4. 11 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	83
Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X ₁)	86
Tabel 4. 13 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X ₂).....	87
Tabel 4. 14 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	88
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 4. 16 Analisis Regresi Berganda	89
Tabel 4. 17 Uji Simultan (uji F)	92
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Gambaran Budaya Organisasi Menurut Robbins.....	16
Gambar 2. 2 Kerangka konseptual	33
Gambar 3. 1 Skema Desain Penelitian	37
Gambar 4. 1 Skema Logo RSUD Mitra Paramedika	52
Gambar 4. 2 Skema Struktur Organisasi RSUD Mitra Paramedika	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuensioner Penelitian

Lampiran 2 Distribusi Tanggapan Responden

Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 5 Tabel t

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel r

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan-perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak Rumah Sakit melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran sumber daya manusia dimana keadaan ini mendorong pihak manajemen Rumah Sakit terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai system dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan rumah sakit.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (Rumah Sakit) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Kegiatan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari-hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada rumah sakit apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif bekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh Rumah Sakit.

Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan. Dengan kepuasan kerja yang cukup yang tinggi maka akan membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan juga kinerja Rumah Sakit itu sendiri.

Budaya yang ada turut mendorong berkembangnya Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman hingga saat ini, namun budaya organisasi tersebut ternyata tidak membantu menekan tingkat turnover didalamnya. Keluarnya karyawan akan merugikan dan mengganggu kinerja jika tidak ada upaya dari rumah sakit untuk menurunkan tingkat perputaran (turnover) karyawan. Data turnover karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman dapat dilihat Pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1. 1 Data Turnovel Karyawan
RSU Mitra Paramedika Kabupaten Sleman
Tahun periode 2017 s/d 2020**

Tahun	Jumlah karyawan	Masuk	Keluar	Persentase keluar
2017	127	24	9	7,1%
2018	137	39	10	7,3%
2019	147	28	21	14,3%
2020	157	22	18	11,5%

Sumber : Database RSU Mitra Paramedika Kabupaten Sleman (2021)

Berdasarkan data tersebut di atas, diketahui bahwa terjadi fluktuasi jumlah turnover dari tahun 2018 sampai tahun 2020. Jumlah yang keluar memiliki persentase yang meningkat pada tahun 2017 ke 2018, yaitu tahun 2017 sebesar 7,1% meningkat menjadi 7,3% pada tahun 2018. Dan meningkat tajam menjadi 14,3% pada tahun 2019. Kemudian menurun menjadi 11,5% pada tahun 2020.

Terjadinya turnover menimbulkan dampak negatif bagi rumah sakit. Rumah sakit akan melakukan proses recruitment karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang akan kemudian akan diikuti dengan proses training untuk melatih karyawan-karyawan baru. Hal-hal tersebut akan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Selain itu membuat proses kerja di rumah sakit menjadi berjalan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman sehingga akan mempengaruhi kinerja rumah sakit. Dilihat dari turnover yang terus mengalami fluktuasi setiap tahunnya dapat diindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang ada di rumah sakit masih perlu dikembangkan lagi, karena salah satu spesifikasi dari budaya yang kuat seharusnya adalah menurunnya tingkat keluarnya karyawan (Robbins, 2006).

Selain itu terjadinya turnover juga bisa disebabkan karena karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman atau tidak betah akan pekerjaannya sehingga mereka memilih untuk resign sehingga menjadi turnover. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola

karyawan yang bekerja di RSUD Mitra Paramedika Kabupaten Sleman. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman, maka akan dilakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mitra Paramedika Kabupaten Sleman”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.
2. Apakah kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.
3. Apakah budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Mirta Paramedika Kabupaten Sleman.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Dapat menerapkan dan menggunakan ilmu yang di peroleh di bangku perkuliahan melalui kasus nyata serta menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat, mengamati, menganalisis sebagai langka kongkrit penerapan ilmu berdasarkan teori yang selama ini dapat peniliti ke dalam praktek di Rumah Sakit.

2. Bagi Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan menggunakan budaya organisasi rumah sakit dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta

Hasil penelitian ini di harapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang menjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli :

Menurut Wibowo (2013) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma dan “budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi”. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung organisasi, dan bila budaya organisasi dapat

menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Diantara para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang yang berbeda-beda. Hal seperti itu adalah wajar, seperti kita memandang sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka masing-masing akan mendeskripsikan apa yang dilihat dalam pandangannya.

Budaya organisasi adalah konsep yang marak dibicarakan dalam dasawarsa ini sebagai bagian dari ilmu manajemen. Bagaimanapun juga, setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan. Budaya yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif, nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial yaitu budaya organisasi.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan ciri – ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang

menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi. Karakteristik- karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2008) adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana perusahaan mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana perusahaan menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
- b. Perhatian terhadap detil (*attention to detail*), adalah sejauh mana perusahaan mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut seperti menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.
- d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam perusahaan seperti mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjalankan ide-ide.

- e. Berorientasi tim (*team orientation*), adalah perusahaan yang selalu mendukung individu-individu untuk bekerjasama dalam tim-tim yang ada seperti dukungan manajemen pada karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain.
- f. Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam perusahaan itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya seperti persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktivitas optimal.
- g. Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan perusahaan menekankan (*status quo*) sebagai kontras dari pertumbuhan seperti manajemen mempertahankan karyawan yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya-upaya individual, walaupun senioritas cenderung menjadi faktor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

Setiap karakteristik tersebut berada pada bobot dari yang terendah sampai yang tertinggi. Oleh karena itu dengan menilai perusahaan berdasarkan tujuh karakteristik tersebut akan diperoleh gambaran gabungan atas budaya organisasi. Gambaran itu menjadi dasar bagi pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai perusahaan itu sendiri, cara penyelesaian urusan didalamnya dan cara para anggota dalam berperilaku. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan mengenai

perusahaan berdasarkan karakteristik budaya organisasi seperti yang telah diuraikan di atas. Persepsi karyawan mengenai realitas budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Bukan mengenai realitas budaya organisasi itu sendiri. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung berbagai karakteristik perusahaan tersebut kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun indikator-indikator budaya organisasi menurut Deal dan Kennedy (2008) adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Usaha

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

b. Nilai-Nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menitik beratkan kepada suatu

keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai atau keyakinan agar dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, hendaknya harus disampaikan secara terbuka oleh para manajer kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) yang ada, hal ini dimaksudkan agar tidak terjadinya penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi, mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam organisasi.

d. Ritual

Kegiatan upacara di suatu perusahaan pada umumnya bentuk penghargaan terhadap kinerja sumber daya manusianya atau dapat berupa laporan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan seringnya frekuensi kegiatan tersebut di perusahaan diharapkan akan menciptakan budaya secara tidak sadar.

e. Jaringan Komunikasi

Jaringan komunikasi di dalam perusahaan, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan.

Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi di dalam organisasi, oleh karena itulah efektivitas jaringan ini hanya sebagai cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi di perusahaan, dapat dikatakan juga bentuk jaringan kultural adalah informasi.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2001) adalah:

- a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma – norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat

lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.

- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota dengan menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

4. Pembentukan Budaya Organisasi

Munculnya gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam perusahaan bisa bermula dari mana pun dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak. Dalam pembentukan budaya organisasi diperlukan waktu yang cukup lama untuk bisa sampai diterapkan dalam suatu perusahaan. Ndraha (Mangkunegara, 2008) menginventarisir sumber-sumber pembentuk budaya organisasi, diantaranya:

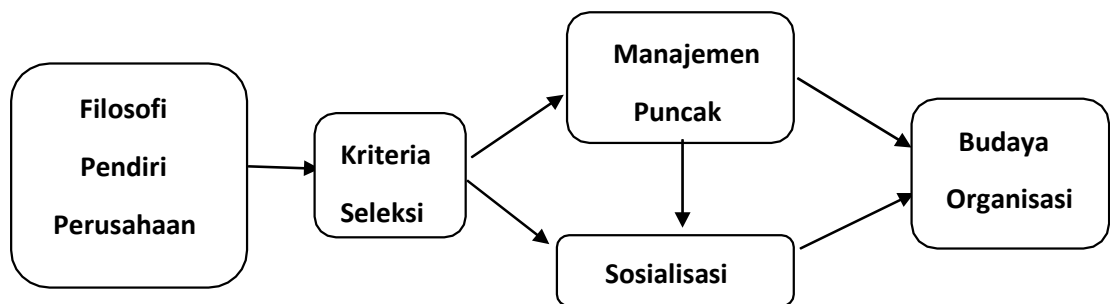
- a. Pendiri perusahaan;
- b. Pemilik perusahaan;
- c. Sumber daya manusia asing;
- d. Luar perusahaan;
- e. orang yang berkepentingan dengan perusahaan (stake holder);
- f. Masyarakat.

Selanjutnya dikemukakan pula bahwa proses budaya dapat terjadi dengan cara:

- a. kontak budaya;
- b. benturan budaya; dan

c. penggalian budaya.

Pembentukan budaya tidak dapat dilakukan dalam waktu yang sekejap, namun memerlukan waktu dan bahkan biaya yang tidak sedikit untuk dapat menerima nilai-nilai baru dalam perusahaan. Bagaimana budaya organisasi dibangun dan dipertahankan, menurut Robbins (2008) digambarkan berikut ini:



Gambar 2. 1 Gambaran Budaya Organisasi Menurut Robbins

Budaya diturunkan dari filsafat pendirinya. Filsafat tersebut memiliki asumsi, persepsi dan nilai – nilai yang harus diseleksi terlebih dahulu. Seleksi ini bertujuan untuk menentukan kriteria yang sesuai. Hasil seleksi akan menjadi karakteristik budaya organisasi. Setelah adanya karakteristik tersebut manajemen puncak akan menentukan mana yang sesuai untuk dilaksanakan dan mana yang harus dihilangkan. Selanjutnya proses internalisasi kepada karyawan melalui tahapan proses sosialisasi. Keberhasilan proses sosialisasi tergantung pada tingkat keberhasilan mendapatkan kesesuaian dari nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan baru terhadap perusahaan dan metode sosialisasi yang dipilih manajemen puncak dalam mengimplementasikannya. Selain itu juga tergantung pada

relevansi kepercayaan filosofi para pendiri terhadap kesempatan saat ini dan hambatan-hambatan yang menghalangi perusahaan.

Nilai-nilai perusahaan yang telah dipahami dan diyakini oleh para karyawan akan menjadi suatu kepribadian perusahaan. Nilai-nilai tersebut akan menjadi acuan keseharian karyawan dalam bekerja, berperilaku dan bertindak sehingga akan menjadi kinerja individu. Dengan didukung oleh SDM, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja perusahaan yang baik pula.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Sutrisno (2011), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negative dan pada gilirannya akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Indriyani (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi di atas yang membahas tentang kepuasan kerja maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau

perasaan seseorang yang senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka. Serta adanya harapan, keinginan dan tuntutan dari karyawan dengan realitas yang dirasakan dan didapatkan di tempat kerja. Sehingga hal ini dapat menimbulkan perasaan puas atau tidak puasnya seseorang.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori-teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl (2000) yaitu:

a. Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini menyatakan inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan perusahaan dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu :

- 1) Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar,
atau
- 2) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Teori Perbedaan atau Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Porter pada tahun 1961 yang berpendapat bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila seorang karyawan memperoleh lebih besar dari yang diharapkannya (*discrepancy positif*), maka karyawan tersebut akan menjadi puas, sebaliknya jika memperoleh lebih kecil dari yang diharapkannya (*discrepancy negatif*), maka terjadi ketidakpuasan.

c. Teori Dua Faktor Herzberg (*herzberg's two factor theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor-faktor pemeliharaan terdiri dari :

- 1) Motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari prestasi, penghargaan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.
- 2) Pemeliharaan adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan interpersonal dengan seluruh anggota perusahaan, gaji, keamanan kerja, dan kondisi kerja.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya dapat memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung dari pribadi masing-masing karyawan. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut, maka akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Robbins (2008), yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*Supervisor*). Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan yang baik adalah atasan yang memiliki figure bukan hanya sebagai atasan saja tetapi juga bisa dianggap sebagai teman.

- c. Teman sekerja (*Co-Workers*). Merupakan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*Promotion*). Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

4. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu maupun perusahaan itu sendiri. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Sedangkan bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Menurut Danfar (2009) kepuasan kerja merupakan sikap positif menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi :

- a. Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan

dapat terpenuhi. Hal ini meliputi : sistem, besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, dan fasilitas yang diberikan serta promosi.

- b. Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan atau suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi : rekan kerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
- d. Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi : minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Pendapat yang lain dikemukakan oleh Hasibuan (2005) tentang faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu :
 - 1) Balas jasa yang adil dan layak.
 - 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
 - 3) Berat ringannya pekerjaan.
 - 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
 - 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
 - 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
 - 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

5. Respon Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya yaitu mereka akan menunjukkan sikap menarik diri dari segala aktivitas perusahaan. Robbins (2008) mengemukakan ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Respon-respon yang dimaksud akan dijelaskan seperti berikut :

- a. Aspirasi (*voice*) : berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat karyawan.
- b. Kesetiaan (*loyalty*) : optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela perusahaan ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai perusahaan dan manajemennya untuk “ melakukan hal yang benar”.
- c. Keluar (*exit*) : perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan perusahaan termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- d. Pengabaian (*neglect*) : membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidak hadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan perusahaan sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Dalimunthe (2009) bahwa Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Abdulloh (2006) bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja menurut standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.”

Menurut Kartiningsih (2007) bahwa mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer. Kinerja perusahaan juga merupakan hasil yang diinginkan perusahaan dari perilaku orang-orang di dalamnya.

Beberapa defenisi kinerja karyawan di atas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian seseorang melihat hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara kualitas dan kuantitas serta sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya suatu kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan tersebut dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja perusahaan tersebut akan semakin baik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut

Mangkunegara (2001) Pertama, faktor Kemampuan dimana secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya, karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Kedua, faktor Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Kriteria Kinerja Karyawan

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan. Adanya penilaian kinerja maka karyawan akan mendapatkan perhatian dari atasan, di samping itu hal ini juga akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi akan mendapatkan promosi jabatan atau diberi penghargaan. Begitu pun sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja yang buruk maka akan mendapatkan sanksi dari atasannya berupa peringatan atau yang lainnya. Terdapat beberapa faktor yang menjadi indikator maupun kriteria penilaian kinerja karyawan. Menurut Dessler (2008) kriteria penilaian kinerja karyawan antara lain :

- a. Kualitas
- b. Produktivitas (Kualitas dan Efisiensi)

- c. Pekerjaan dengan menggunakan ilmu pengetahuan yang terukur
- Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka Standard Operating Procedure (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Soedjono (2005) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :

- a. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas, yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan perusahaannya.

g. Tanggung jawab karyawan terhadap perusahaannya.

4. Manfaat Kinerja Karyawan

Ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Peningkatan kualitas SDM di suatu perusahaan dapat dilakukan dengan pendekatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan yang semakin tinggi maka kinerja kerja perusahaan itu sendiri juga akan semakin tinggi pula dan begitu pun sebaliknya. Menurut Prihayanto (2012) bahwa, penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan dan juga memiliki 7 manfaat dari penilaian kinerja, antara lain :

- a. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan di bidang personalia, khususnya kinerja karyawan pada pekerjaannya.

- f. Secara pribadi, bagi individu karyawan, dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan. Bagi atasan sebagai penilai, akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawan agar dapat membantu serta memotivasi karyawan dalam bekerja.
- g. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi proses penilaian dan pengembangan secara keseluruhan.

5. Unsur -Unsur Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2002) kinerja karyawan dapat dilihat yaitu :

- a. Kesetiaan, yaitu kinerja dapat diukur dari kesetiaan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.
- b. Prestasi Kerja, yaitu hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- c. Kedisiplinan, yaitu kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

- d. Kreatifitas, yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berhasil dan berguna.
- e. Kerja Sama, yaitu diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- f. Kecakapan, yaitu kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- g. Tanggung Jawab, yaitu kinerja karyawan dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

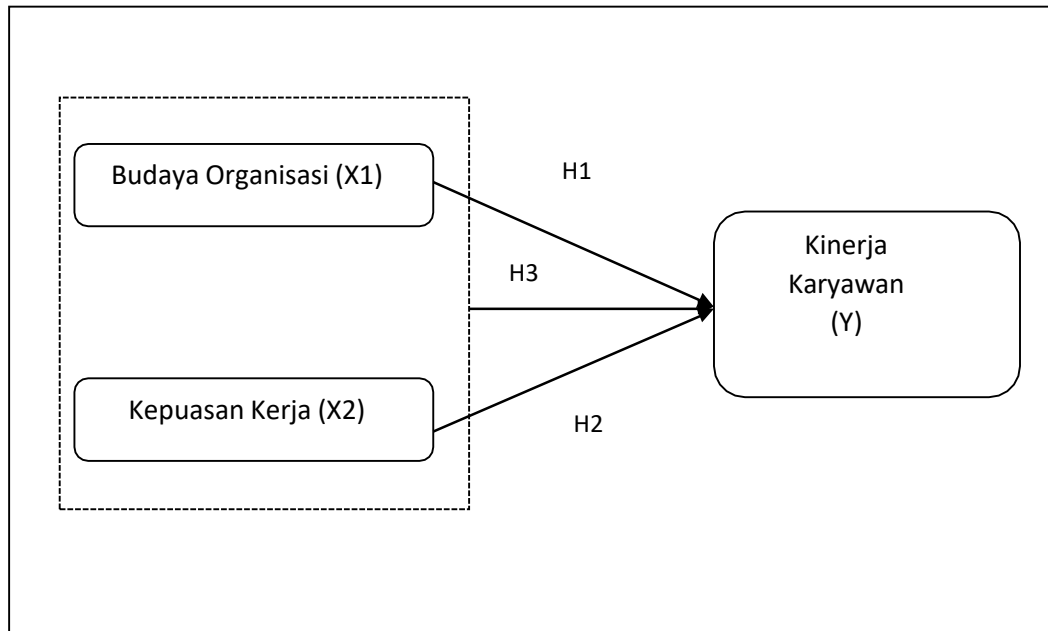
D. Kerangka Pikir

Penelitian ini, penulis mencoba untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman merupakan salah satu Rumah Sakit yang bergerak di bidang jasa Pengobatan, jasa Perawatan dan jasa pelayanan yang memiliki budaya organisasi yang sangat kuat. Sehingga penulis tertarik untuk melihat lebih dalam tentang bagaimana pengaruh terhadap kinerja karyawan. Walaupun di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika memiliki budaya organisasi yang telah ditetapkan dan kuat

namun belum ada jawaban pasti tentang bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Suatu Rumah Sakit diperlukan suatu acuan sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal. Acuan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Budaya organisasi akan menjadi dasar pemahaman bagi seluruh anggota perusahaan dalam berperilaku dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Budaya organisasi yang baik dan kondusif sangat penting dalam mendorong tingkat kinerja karyawan.

Namun dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, tapi juga melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika para karyawan sudah berada pada tingkat kepuasan yang cukup tinggi maka secara otomatis mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan begitu pun sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun apabila kepuasan yang mereka rasakan juga tidak optimal. Sehingga, dampaknya akan secara langsung dirasakan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini budaya organisasi dan kepuasan kerja masing- masing berperan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka, berdasarkan konsep di atas peneliti mencoba menguraikan garis besarnya dalam kerangka pikir di bawah ini :



Gambar 2. 2 Kerangka konseptual

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2021

Keterangan :

X1 dan X2 adalah variabel bebas. Terdapat 2 (dua) variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

E. Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. (Sugiyono 2012). Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis dapat mengambil hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Budaya Organisasi secara Parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.

Hipotesis 2 : Kepuasan Kerja secara parsial memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.

Hipotesis 3 : Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena menghubungkan dua variabel. penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Dalam metode penelitian ini, para peneliti dan ahli statistic menggunakan kerangka kerja matematika dan teori-teori yang berkaitan dengan kuantitaif yang dipertanyakan.

B. Subjek/obyek Penelitian

1. Subjek penelitian

Menurut arikunto (2010) subjek penelitian adalah sebagai tempat di mana data untuk variabel penelitian diperoleh dan di tentukan dalam kerangka pemikiran. Subjek penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.

2. Objek penelitian

Menurut supriati (2011) objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh peneliti ditempat penelitian dilakukan. Objek yang penelitian ini adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.

C. Waktu Dan Lokasi Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan bulan april 2021.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.

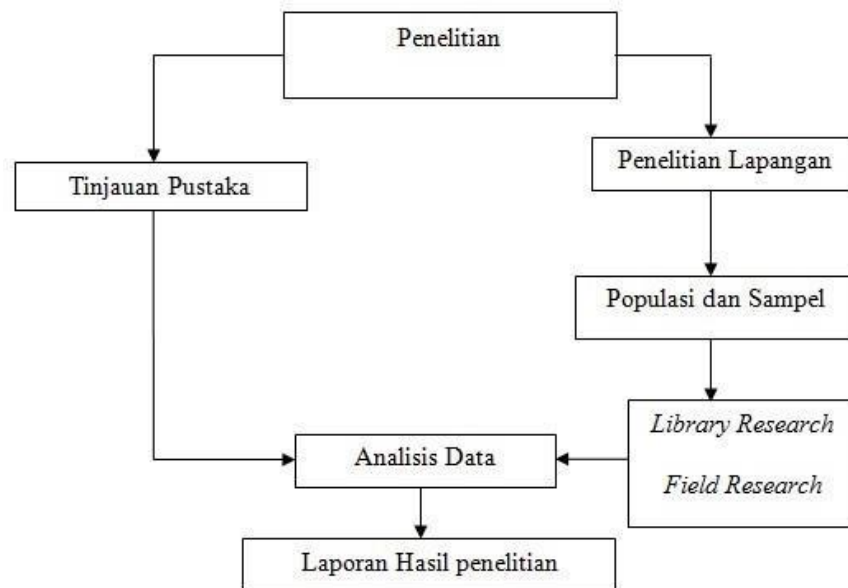
D. Variabel dan Desain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan 2 variabel bebas. Variable terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yang digunakan adalah Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

2. Desain Penelitian S

Desain penelitian merupakan rencana atau pola yang akan diikuti dalam melaksanakan penelitian termasuk analisisnya. Berdasarkan variabel penelitian diatas maka desain penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3. 1 Skema Desain Penelitian

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Budaya organisasi (X1) sering diartikan sebagai nilai-nilai, symbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu perusahaan sehingga anggota perusahaan merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota perusahaan tersebut merasa berbeda dengan perusahaan lain. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi yaitu :
 - a. Lingkungan usaha
 - b. Nilai-nilai

- c. Pahlawan
- d. Ritual
- e. Jaringan komunikasi

2. Kepuasan Kerja (X2) merupakan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan melihat hasil kerja mereka. Dimana para karyawan akan menunjukkan perilaku yang positif jika mereka merasakan puas dan menunjukkan perilaku yang negatif pada saat mereka merasa tidak puas dengan apa yang mereka harapkan tidak sesuai dengan realitas yang terjadi. Dan indikator tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work Itself*),
- b. Atasan (*supervison*)
- c. Teman sekerja (*Co-Workers*),
- d. Promosi (*Promation*),
- e. Gaji / Upah (*Pay*),

3. Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator tentang kinerja karyawan yaitu : Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut :

- a. Kesetiaan, yaitu kinerja dapat diukur dari kesetiaan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

- b. Prestasi Kerja, yaitu hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- c. Kedisiplinan, yaitu kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- d. Kreativitas, yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berhasil dan berguna.
- e. Kerja Sama, yaitu diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- f. Kecakapan, yaitu kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- g. Tanggung Jawab, yaitu kinerja karyawan dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

F. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Kemudian Sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman Jl. Ngemplak sebagai populasi, yang sampai tahun 2021 karyawan tetap totalnya berjumlah 157 karyawan. Kemudian menurut arikunto (2008) apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan mengasumsikan adanya populasi sebanyak itu, maka pengambilan sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai (Umar, 1997) :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

e : selisih atau kesalahan yang direncanakan, missal 0,1.

N : Jumlah populasi.

Berdasarkan rumus tersebut, maka sampel ang diperoleh sebagai berikut :

$$n = \frac{157}{1+157(0,1)^2} = 61$$

jadi bisa ditarik kesimpulan peneliti mengambil semua sampel yang ada berjumlah 61 responden.

G. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data ditujukan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang dapat menjelaskan dan menjawab permasalahan

penelitian yang bersangkutan secara objektif. Data yang dikumpulkan pada saat penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer yaitu penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada masyarakat mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan Skala Likert.
2. Data Sekunder yaitu pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, situs internet, data-data yang relevan seperti data – data dari perusahaan terkait Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.

H. Tehnik Analisi Data

Berdasarkan variabel – variabel indikator di atas, penulis kemudian mengembangkan menjadi instrumen penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan di dalam kuisisioner penelitian.

Menurut Sugiyono (2012) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden

pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuisisioner tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Ragu-ragu diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Instrumen penelitian (*kuisisioner*) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (*kuisisioner*).

Dalam mengolah data kuisisioner, peneliti menggunakan Software SPSS, yaitu sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis data statistik. Keunggulan program ini adalah dapat mempercepat perhitungan secara akurat. Hasil pengolahan data kuisisioner melalui SPSS tersebut, akan

menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari pernyataan setiap indikator/pernyataan.

Selanjutnya, data-data kuantitatif inilah yang akan digunakan untuk uji statistik untuk mendapatkan hasil penelitian. Namun sebelum dilakukan pengolahan data untuk menjadi hasil penelitian, data-data yang telah didapatkan harus diuji terlebih dahulu validitas serta realibilitasnya.

Selanjutnya Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis Linier Berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2012) yaitu :

$$Y1 = a + b1 x1 + b2 x2 + e$$

Y = Subyek dalam variabel dependen yaitu kinerja karyawan

a = Variabel Y bila X = 0 (konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X1 = Budaya organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

e = Nilai residual

Dalam analisis ini, digunakan uji regresi linier secara bertahap. Tahap yang pertama adalah melakukan analisis faktor terhadap indikator yang terpilih menjadi bentuk faktor skor. Tahap kedua melakukan estimasi dari faktor skor yang diperoleh dengan analisis regresi linier dengan menggunakan bantuan SPSS 22. Hasil keluarannya berupa uji F dan tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel Anova. Sedangkan uji t dan tingkat signifikansi terdapat pada tabel coefficient dipergunakan untuk membentuk signifikansi pengaruh masing-masing konstruk. Besaran koefisien determinasi (R^2) menunjukkan presentase variabilitas observasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independennya. R^2 berkisar pada angka 0 sampai 1. Semakin kecil R^2 yang diperoleh maka semakin lemah hubungan kedua variabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas ini berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner untuk dijadikan dasar bagi penelitian. Menurut Prasetya Irawan (2006), terdapat 2 (dua) cara untuk mengukur suatu validitas, yaitu pengukuran validitas eksternal serta validitas internal.

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan pengukuran validitas internal sebagai pengukur tingkat validitas dari suatu kuesioner. Pengukuran validitas internal menggunakan rumus korelasi product moment. Pengukuran validitas ini dilakukan dengan metode analisis faktor dengan mengkorelasikan skor-skor yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan dari kuesioner.

Penelitian ini menggunakan analisis bivariat untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dari data yang diperoleh dari koesioner. Pengujian validitas menggunakan bantuan SPSS 22.

Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (**dinyatakan valid**).
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (**dinyatakan tidak valid**).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner yang ada dapat dipercaya untuk diolah menjadi hasil penelitian. Salah satu ciri kuesioner yang reliable adalah hasil dari data tersebut bersifat konsisten dari waktu ke waktu (Prasetya Irawan, 2006). Contoh pengukuran reliabilitas adalah pengukuran reliabilitas eksternal, pengukuran reliabilitas internal serta penentuan indeks reabilitas kasar (Prasetya Irawa, 2006).

Metode uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pengukuran menggunakan teknik Alpha Cronbach yang digunakan untuk menghitung rata-rata interkorelasi di antara butir-butir pertanyaan dalam

kuesioner. Jika nilai alpha dalam kuesioner tersebut lebih dari 0.600, maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable untuk digunakan (Purwanto, 2007)

c. Uji Hipotesis

1. Uji t (*Uji Parsial*)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai T_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai T_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$) Apabila nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$) $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

1. Sejarah Rumah Sakit

RSU Mitra Paramedika merupakan sebuah Rumah Sakit Swasta yang bernaung di bawah Badan Hukum Yayasan Mitra Paramedika. Rumah Sakit ini terletak di Jl. Raya Ngemplak Kemasan Widodomartani Ngemplak Sleman Yogyakarta. Lokasi tersebut sangat strategis untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat yang membutuhkan penanganan medis dengan segera.

- a. Pada tanggal 6 Maret 2002 di mulai pembukaan BP/RB, dengan pelayanan saat itu meliputi:
 1. Pelayanan UGD yang didukung oleh Bidan dan Dokter Jaga 24 jam
 2. Poliklinik Dokter Spesialis Penyakit Dalam dan Spesialis Kandungan
 3. Laboratorium klinik sederhana, dan rawat inap.
- b. Melihat perkembangan BP/RB yang cukup cepat maka mulai tahun 2003-2005 merubah diri menjadi RSKBIA, selain pelayanan di atas juga melayani Poliklinik Anak, Bedah (Operasi), THT, dan Gigi.
- c. Sehubungan tuntutan dari masyarakat untuk pelayanan yang lebih lengkap maka RSKBIA berubah menjadi RSU Mitra Paramedika. Dan mendapatkan ijin penyelenggaraan sementara menjadi RSU Mitra Paramedika dari tanggal 09 September 2006 s/d 09 Maret 2007. Jenis

pelayanannya meliputi UGD 24 jam, Poliklinik : Umum, Bedah, Penyakit Dalam, Anak, Kandungan, THT, dan Gigi, pelayanan Laboratorium sederhana, dan siap melayani operasi 24 jam. Untuk melengkapi syarat perijinan sebagai RSU, berikutnya maka Yayasan membangun Gedung Baru disebelah barat.

- d. Pada tanggal 02 April 2007 mulai dioperasikan gedung baru sebelah barat sebagai sentral pelayanan rawat jalan dan kamar operasi. Pelayanan juga sudah dilengkapi dengan alat rontgen.
- e. Pada tanggal 28 September 2007 mendapatkan ijin tetap sebagai RSU. Kemudian semakin memantapkan pelayanan dengan melengkapi jenis-jenis pemeriksaan seperti penambahan pelayanan spesialis saraf, spesialis bedah tulang, pelayanan fisioterapi dengan SWD (Shock Wave Diathermi), penambahan alat laboratorium spektrofotometer dan haematologi automatic serta pelayanan homecare.
- f. Pada tanggal 1 Juni 2011 mulai dioperasikan gedung baru sebelah timur dan selatan untuk menunjang pelayanan rawat inap. Gedung sebelah timur dan selatan ini menjadi gedung sentral pelayanan untuk rawat inap. Dan juga telah dilakukan penataan untuk gizi dan laundry di ruangan yang terpisah dengan tempat memasak/dapur.
- g. Pada pertengahan tahun 2012, Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika membagikan ruangan dimana sal anak, ruangan bersalin, ruang nifas, ruangan untuk penyakit dalam dibagi masing-masing ruangan.

- h. Pada akhir desember 2013, Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika menambahkan tenaga kesehatan mulai dari dokter, perawat, bidan, rekam medis, sehingga tidak kewalahan tenaga kesehatan.
- i. Pada awal tahun 2014, mulai merencanakan untuk menambahkan mobil ambulance, sopir, klining servis, karena rumah sakit ini mau menuju akreditasi.
- j. Pada tahun februari 2015, Kepala Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika mulai merencanakan untuk menyusun strategi untuk akreditasi rumah sakit sehingga semakin besar dan terpenuhi segala keperluan pasien yang datang berobat dan lain-lain.
- k. Pada awal tahun 2016, tim dari rumah sakit yang menjadi panitia untuk kreditasi rumah sakit sudah mulai menyusun rencana, untuk akreditasi mulai dari kelengkapan, persyaratan dan lain-lain.
- l. Di tahun 2017, ditambahkan lagi ruangan nifas, sehingga ruangan nifas menjadi kelas 1, kelas 2 dan kelas 3 (bersalin) ruangan sal untuk pasien sehingga tidak terjadi kekurangan ruangan, ruangan farmasi (apotek) dibesarkan atau diperluas.
- m. Pada akhir tahun 2017, setelah perombakan mulai disisin penyusun Akreditas, mulai melengkapi kekurangan yang ada karena ketika tim datang maka semuanya sudah harus selesai dilakukan penilaian.
- n. Pada akhir desember 2019, sudah di akreditasi menjadi Rumah Sakit Umum Paramedika dengan Akreditas (B).

- o. Pada tahun 2020, mulai dilakukan penyusunan untuk mendapatkan akreditasi (A) dari ruangan, penambahan gedung, penambahan mobil ambulance dan melengkapi persyaratan untuk Akreditasi (A)

2. Identitas Profile Rumah Sakit

- a. Nama Rumah Sakit : RSUD Mitra Paramedika
- b. Jenis Rumah Sakit : Umum
- c. Alamat : Jl. Raya Ngemplak
Kemasan Widodomartani
Ngemplak Sleman DIY
- d. Kode Rumah Sakit : 3404179
- e. Kelas Rumah Sakit : D
- f. Telepon : 0274 4461098
- g. Nomor dan Tanggal Izin Pendirian : Akta Yayasan No. 37 9 Juli
2008
- h. Nomor dan Tanggal Izin Penyelenggaraan : 503/9839/37/DKS/2019
dan 19 September 2019
- i. Kapasitas Tempat Tidur : 67 TT
- j. Kelas Rumah Sakit
- Nomor dan Tanggal Penetapan : HK.02.03/I/1984/2014
Tanggal 12 Agustus 2014
- Nomor dan Tanggal Akreditasi : KARSSERT/1252/XII/2019
Tanggal 02 Desember 2019

- k. Pemilik Rumah Sakit : Yayasan Mitra Paramedika
l. Direktur/Direktur Utama : dr. Ichsan Priyotomo

3. Visi, Misi, dan Motto

a. Visi

Menjadikan Rumah Sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan yang profesional dan paripurna, dengan penuh kasih sayang kepada pasien dan keluarganya serta lebih mengutamakan keselamatan pasien.

b. Misi

- 1) Menjadi Rumah Sakit yang terdepan sebagai mitra keluarga menuju sehat jasmani dan rohani.
- 2) Memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sekitar secara terpadu, holistic dan profesional dengan biaya terjangkau.
- 3) Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, terutama masyarakat Ngeplak dan sekitarnya.
- 4) Bersama seluruh karyawan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan sehingga tercapai kepuasan pelanggan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan secara adil dan merata sesuai dengan kemampuan.

c. Motto

Pendamping di waktu sakit, sahabat di waktu sehat.

4. Logo Beserta Artinya



Gambar 4. 1 Skema Logo RSU Mitra Paramedika

Arti logo:

- a. bendera bertuliskan "RSK bedah ibu dan anak" serta "Mitra Paramedika" melambangkan identitas instansi
- b. palang : melambangkan institusi kesehatan
- c. ibu dan anak : melambangkan kasih sayang
- d. bola dunia : melambangkan dunia tempat kita hidup bersama
- e. padi dan kapas : melambangkan kesejahteraan
- f. bisturi (pisau operasi) : melambangkan bahwa kami siap melaksanakan operasi kapan pun (siap operasi 24 jam sehari)
- g. Warna keseluruhan adalah hijau : melambangkan warna kesembuhan

Arti keseluruhan:

Dunia ibu dan anak beserta bedah terangkul oleh rkbia mitra paramedika

Keterangan:

logo tidak berubah semenjak dari awal berstatus Rumah Sakit khusus bedah ibu dan anak dan kemudian menjadi Rumah Sakit Umum, yang

berubah hanya tulisan "rsk bedah ibu & anak" menjadi "Rumah Sakit Umum"

5. Pelayanan Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

1. Pelayanan Rawat Jalan oleh Dokter Umum maupun Dokter Spesialis
2. Pelayanan Rawat Inap dengan kapasitas tempat tidur 67 tempat tidur,

terdiri dari	Kelas Utama	:	2	tempat utama
	Kelas I	:	8	tempat tidur
	Kelas II	:	8	tempat tidur
	Kelas III	:	29	tempat tidur
	HCU	:	2	tempat tidur
	Isolasi	:	18	tempat tidur

Berikut ini adalah jenis pelayanan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika :

Tabel 4. 1 Pelayanan RSU Mitra Paramedika

NO	KEGIATAN	HARI	PUKUL
1.	Poliklinik Umum	Setiap hari	24 jam
2.	Poliklinik Obsgyn - dr. Taufik Rahman, SpOG	Senin, Rabu, Jumat	16.00 – selesai 13.00-15.00
3.	Poliklinik Anak - dr. Intan Fatah Kumara, SpA -dr. Uji Asiah, Sp. A	Selasa & Kamis Sabtu Senin, Rabu, Jumat	17.00-20.00 14.30-18.00

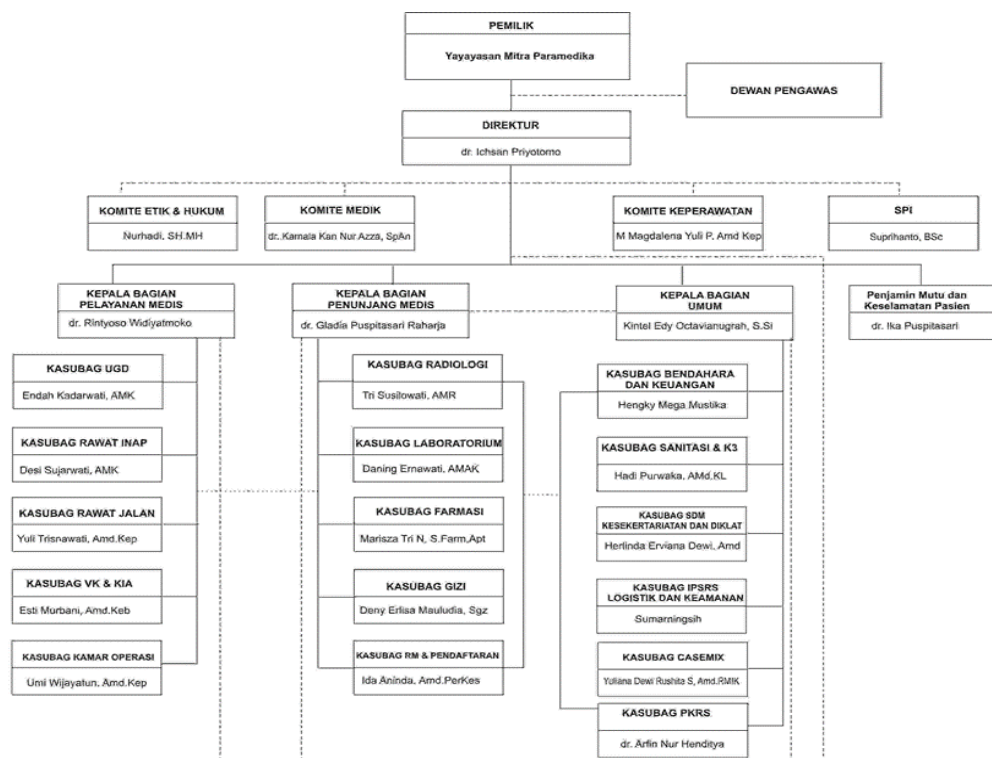
4.	Poliklinik Bedah - dr. Budi Cahyono Putro, SpB -dr. Fransisca Cristauriza ap, Sp.B	Senin, Rabu, Kamis, Sabtu Selasa, Jumat	17.00-selesai 15.00-17.00
5.	Poliklinik Penyakit Dalam - dr. Eko Budiono, Sp.PD -dr. Andri Rais, Sp. PD	Senin, Rabu dan Jumat Senin, Selasa, Rabu, Kamis, Sabtu	16.00-18.00 13.00-15.00
6.	Poliklinik Saraf -dr. Fajar Maskuri, SpS	Senin, Selasa, Rabu & Jum'at	17.00-20.00
7.	Poliklinik Jantung -dr. Hendry Purnasidha Bagaswoto, Sp.JP	Rabu & Jumat	17.00 – 20.00
8.	dr. Dika Amelinda Irwanti, Sp. THT-KL	Senin-Jumat	15.00-selesai
9.	dr. Rastro Aryandono, Sp. PK	Selasa & Jumat	16.00-selesai
10.	Dokter Radiologi - dr. Rino Rusdiono, Sp.Rad USG Abdomen	Selasa dan Kamis Sabtu	19.00 – Selesai 14.30-16.00
	Rontgen	Setiap hari	Pagi : 07.30 – 14.30 Sore : 14.30 – 20.30
11.	UGD	Setiap hari	24 jam
12.	Bidan	Setiap hari	24 jam
13.	Operasi	Setiap hari	24 jam
14.	Laboratorium	Setiap hari	24 jam
15.	Fisioterapi	Rawat Jalan : Selasa & Kamis	14.30-selesai
		Rawat Inap : setiap hari kecuali hari minggu dan hari libur nasional	
16.	Ambulan	Setiap hari	24 jam
17.	Homecare	Setiap hari	24 jam
18.	Rawat Inap	Setiap hari	24 jam

6. Struktur organisasi RSU Mitra Paramedika

Rumah sakit Umum Mitra Paramedika termasuk Rumah sakit Umum kelas D, yaitu memiliki fasilitas dan kemampuan pelayanan medis dasar, sehingga rumah sakit terdiri dari :

1. Direktur
2. Bagian Pelayanan
3. Bagian Penunjang Medis
4. Bagian Umum dan Keuangan
5. Sub Bagian
6. Komite Medis dan Fungsional

Berikut ini merupakan struktur organisasi RSU Mitra Paramedika Periode Tahun : 2017 – 2021 :



Gambar 4. 2 Skema Struktur Organisasi RSU Mitra Paramedika

7. Deskripsi Kerja Organisasi RSU Mitra Paramedika

Deskripsi kerja berdasarkan tugas dan wewenang yang dimiliki dalam tiap bagian pada RSU Mitra Paramedika adalah sebagai berikut :

a. Direktur

Direktur RSU Mitra Paramedika adalah seorang tenaga yang berpengalaman dibidang manajerial rumah sakit yang dipilih oleh yayasan “ Mitra Paramedika” dan diberi wewenang untuk mengelola rumah sakit juga menjalankan wewenang yayasan serta mempertanggung jawabkannya dalam laporan tahunan.

Tanggung jawab Direktur adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat dan melaksanakan Bussines Plan Rumah sakit
- 2) Mewakili Rumah sakit dalam berhubungan dengan masyarakat, yayasan, pemerintah, karyawan dan organisaasi profesi.
- 3) Bertanggung jawab terhadap semua pelayanan yang diselenggarakan di RSU Mitra Paramedika.

Wewenang Direktur antara lain :

- 1) Menjalankan semua kegiatan pelayanan rumah sakit
- 2) Mengangkat dan memperkerjakan karyawan sebagai kebutuhan rumah sakit
- 3) Memakai anggaran sesuai perencanaan
- 4) Membuat keputusan sesuai prosedur

b. Kepala Bagian Pelayanan Medis

Tugas dan fungsinya adalah :

- 1) Mengkoordinasikan semua kebutuhan pelayanan dan keperawatan penunjang medis dan pendidikan di seluruh instalasi.
- 2) Melakukan pengawasan dan pengeendalian penggunaan fasilitas dan kegiatan pelayanan medis dan keperawatan.
- 3) Mengawasi dan mengendalikan penerimaan dan pemulangan pasien

Pelayanan medis terbagi menjadi beberapa instansi yang masing-masing dikepalai oleh kepala sub bagian yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur rumah sakit, antara lain :

1) Sub Bagian Rawat Inap

Bertugas mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan medis dan keperawatan di Sub Bagian Rawat Inap, memantau dan mengawasi penggunaan fasilitas serta menjaga mutu pelayanan di Instalasi Rawat Inap sejak penerimaan sampai pemulangan pasien.

2) Sub Bagian Rawat Jalan

bertugas mengkoordinasikan seluruh kebutuhan pelayanan medis di Sub Bagian Rawat Jalan, memantau dan mengawasi penggunaan fasilitas serta kegiatan pelayanan di Instalasi Rawat Jalan, serta mengawasi penerimaan pasien.

3) Sub Bagian Rawat Darurat

Bertugas mengkoordinasikan seluruh kebutuhan pelayanan medis di Sub Bagian Rawat Darurat, memantau dan mengawasi penggunaan fasilitas

serta kegiatan pelayanan di Instalasi Rawat Darurat, serta mengawasi penerimaan pasien.

2) Kebidanan dan Keperawatan

Tugas dan fungsinya yaitu melakukan bimbingan pelaksanaan, pemantauan, dan penilaian kegiatan asuhan dan pelayanan keperawatan, pelaksanaan etika profesi keperawatan dan peningkatan mutu keperawatan serta melakukan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan.

3) Sub bagian Kamar Operasi

Bertugas antara lain mengkoordinasikan seluruh kebutuhan pelayanan kamar operasi, menjalankan semua kebutuhan pelayanan di Instalasi Kamar Operasi, serta mengawasi penerimaan pasien, dan pengembalian pasien yang mengalami operasi ke Ruang Rawat Jalan dan Rawat Inap.

c. Kepala Bagian penunjang Medis

Kepala Bagian penunjang Medis membawahi sarana penunjang yang dimiliki oleh RSUD Mitra Paramedika yaitu Sub Bagian Laboratorium, Sub Bagian Rekam Medis, Sub Bagian Farmasi, Sub Bagian Radiologi.

1) Sub Bagian Laboratorium

Sub Bagian ini bertugas melayani pasien rawat jalan dan rawat inap yang akan melakukan cek kesehatan.

2) Sub Bagian Rekam Medis

Sub bagian ini bertanggung jawab atas jalannya kegiatan urusan Rekam Medis dan mengawasi pelaksanaan urusan Rekam Medis.

3) Sub Bagian Farmasi

Sub Bagian ini bertugas menyediakan dan mengelola pelayanan obat dan alat kesehatan RSUD Mitra Paramedika.

4) Sub Bagian Radiologi

Sub Bagian ini bertugas melayani pasien rawat jalan dan rawat inap yang akan melakukan rontgen dan USG Abdomen di RSUD Mitra Paramedika.

d. Kepala Bagian Umum dan keuangan

Bagian Umum dan keuangan bertanggung jawab secara langsung kepada Direktur. Bagian umum dan keuangan membawahi 4 (empat) urusan yaitu :

1) Urusan Tata Usaha dan Personalia

Tugas dan fungsinya adalah menyelenggarakan semua kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian dan ketatausahaan dilingkungan rumah sakit , mengelola dan mencatat semua barang inventaris Rumah Sakit , melakukan pemilahan , penyusunan data untuk informasi tentang Rumah Sakit.

2) Urusan Administrasi

Tugas dan fungsinya adalah sebagai tenaga pengawas jalannya pelayanan , pengelola pelayanan serta penerimaan, dan pengeluaran uang.

3) Urusan Logistik, Gudang & Distribusi

Tugas dan fungsinya adalah menyediakan keperluan rumah tangga, makan, minum sehari-hari, dan pengadaan di rumah sakit.

4) Urusan Keuangan

Tugas dan fungsinya adalah melakukan penyusunan perencanaan kebutuhan, penyusunan anggaran dan pencatatan transaksi yang terjadi serta penyusunan pelaporan keuangan.

8. Sumber daya manusia RSU mitra paramedika

Berikut ini merupakan Sumber daya manusia RSU Mitra Paramedika dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2 Daftar Keterangan Periode Akhir Januari 2021

No	Ketenagaan	Kualifikasi	FT/PT
1.	Dokter Spesialis		
	dr. Intan Fatah Kumara, Sp.A	Spesialis anak	FT
	dr. Taufik Rahman, SpOG	Spesialis Kandungan	PT
	dr. Eko Budiono, Sp.PD	Spesialispeny. Dalam	PT
	dr. Rino Rusdiono, Sp.Rad	Spesialis Radiologi	PT
	dr. Kamala Kan Nur Azza, SpAn	Spesialis Anestesi	PT
	dr. Budi Cahyono Putro, SpB	Spesialis Bedah	PT
	dr. Fajar Maskuri, SpS	Spesialis Saraf	PT
	dr. Hendry Purnasidha Bagaswoto, Sp.JP	Spesialis Jantung dan Pembuluh darah	PT
	dr. Francisca Christauriza Ari Pratomo, Sp. B	Spesialis Bedah	PT
	dr. Andri Rais, Sp.PD	Spesialis Penyakit Dalam	PT
	dr. Rastro Aryandono, Sp.PK	Spesialis Patologi Klinik	PT

	dr. Dika Amelinda Irwanti, Sp. THT-KL	Spesialis THT-Kepala Leher	PT
	dr. Uji Asiah, MSc, Sp. A	Spesialis Anak	PT
	dr. Muh Nawi Amri Ibrahim, Sp. OT	Spesialis Orthopaedi	PT
	dr. Kuntadi Wahyu Widadi, Sp. M	Spesialis Orthopedi	PT
2.	Dokter Umum		
	dr. Ika Puspitasari	S1 Kedokteran	FT
	dr. Rintyoso Widiyatmoko	S1 Kedokteran	FT
	dr. Arfin Nur Henditya, MM	S1 Kedokteran	PT
	dr. Rayhan Mazayafisilmi Bale	S1 Kedokteran	FT
	dr. Dewi Mutiah Patria Anurogo	S1 Kedokteran	FT
	dr. Fery Ardi Kurniawan	S1 Kedokteran	FT
	dr. Fary Satriadi	S1 Kedokteran	FT
	dr. Muhammad Danar Januari	S1 Kedokteran	FT
	-dr. Amadisto Gerwindrawan	S1 Kedokteran	PT
3.	Perawat		
	Endah Kadarwati, AMK	DIII Akper	FT
	Umi Wijayatun, Amd.Kep	DIII Akper	FT
	Setyo Budi Siswanto, AMK	DIII Akper	FT
	Nining Trisnawati	DIII Akper	FT
	Desi Sujarwati, AMK	DIII Akper	FT
	Yuli Trisnawati, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Catur Heri Sulisty, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Beta Manista, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Novik Setyaningrum, S.Kep.Ns	Profesi Ners	FT
	Reni Riasari, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Azhar Seno, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Yustina Indrawati, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Wahyu Budi Prasetyo, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Oktifa Purnama Sari, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Lina Kurniawati, S.Kep	S1 Keperawatan	FT
	Nita Dewi Wahyuni,	DIII Akper	FT

	AMd.Kep		
	Dian Arisca, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Maria Magdalena Yuli Purwati, S. Kep	S1 Keperawatan	FT
	Ratri Ismawati, AMd. Kep	DIII Akper	FT
	Naelal Hidayah, AMd. Kep	DIII Akper	FT
	Niqa Nur Laili, AMd. Kep	DIII Akper	FT
	Rosa Mita Listiyani, Amd. Kep	DIII Akper	FT
	Dita Ratnasari, Amd. Kep	DIII Akper	FT
	Adi Wardana, Amd. Kep	DIII Akper	FT
	Alfionita Sumantri, Amd. Kep	DIII Akper	FT
	Mira Kurniawati. S.Kep. Ners	Profesi Ners	FT
	Ari Sofi Rahmat, AMd. Kep	DIII Akper	FT
	Riza Hernawati, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Yuli Untari, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Wahyu Dwi Angriani, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Eka Sawiji Putri, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Aniva, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Della Hasryan, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Junito Dwi Saputro, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Fitri Suyandari, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Agista Sari, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Dimas Ardian Pratama, AMd.Kep	DIII Akper	FT
	Anita Wahyu Kristiastuti, S.Kep. Ns	Profesi Ners	FT
4.	Bidan		
	Reni Mediasuti, Amd.Keb	DIII Kebidanan	FT
	Esti Murbani, Amd.Keb	DIII Kebidanan	FT
	Tri Widayati, AMd.Keb	DIII Kebidanan	FT
	Irena Maya Puspa, AMd. Keb	DIII Kebidanan	FT
	Nurul Fauziah, AMd. Keb	DIII Kebidanan	FT
	Panggah Kusumastuti, Amd. Keb	DIII Kebidanan	FT
	Bella Pertiwi Putri, Amd. Keb	DIII Kebidanan	FT
	Deka Vira Winarti, Amd. Keb	DIII Kebidanan	FT
	Vikatri Maryati, Amd. Keb	DIII Kebidanan	FT

5.	Instalasi Obat		
	Ida Widjiyastuti, S.Si	S1 Farmasi / AA	FT
	Ndariyatun	D3 Manaj. Perdagangan Farmasi	FT
	Ratna Wulan Natarini, AMd.Far	D3 Farmasi	FT
	Iken Dwi Prawita, AMd.Far	D3 Farmasi	FT
	Marisza Tri Nugrahaeni, S.Farm, Ap	Profesi Apoteker	FT
	Laras Hariyanti	SMK Farmasi	FT
	Cahya Lingga Purnamasari, S.Farm, Apt	Profesi Apoteker	FT
	Risvanda Danang Setiawan	SMK Farmasi	FT
	Risalatul Musngidah, Amd. Far	D3 Farmasi	FT
	Dyah Ayu Syafiati, Amd	D3 Manajemen Obat dan Farmasi	FT
	Elfi Adriani	SMK Farmasi	FT
	Dana Dwi Aryani, S. Farm, Apt	Profesi Apoteker	FT
	Iftitahafaid, AMd. Far	D3 Farmasi	FT
	Murdiasih, AMd.Far	D3 Farmasi	FT
	Novia Adik Saputri, AMd. Far	D3 Farmasi	FT
6.	Analisis Laboratorium		
	Daning Ernawati, AMAK	DIII Kesehatan Analisis	FT
	Ernawati, AMAK	DIII Kesehatan Analisis	FT
	Eftakhatun, AMAK	DIII Kesehatan Analisis	FT
	Deki Wijiatmaja, AMAK	DIII Kesehatan Analisis	FT
	Fari Dwi Akta, AMAK	DIII Kesehatan Analisis	FT
	Catur Wulandari Kusumoasri, AMAK	DIII Kesehatan Analisis	FT
	Riskiani, AMd.Kes	DIII Kesehatan Analisis	FT
7.	Radiografer		
	Tri Susilowati, AMR	DIII ATRO	FT
	Tri Widodo, AMR	DIII ATRO	FT
	Wijang Suryo Utanty, AMd.Kes	DIII ATRO	FT
8.	Fisioterapi		

	Jatmiko Susilo, AMF	DIII Fisioterapi	PT
9.	Tata Usaha		
	Kintel Edy Octavianugrah, S.Si, MPH	S2 Kesehatan Masyarakat	FT
10.	Bagian Keuangan		
	Septi Priyani, Amd	DIII Akuntansi	FT
	Hengky Mega Mustika	SMK	FT
	Putri Zukma Sani, Amd	DIII Akuntansi	FT
11.	Administrasi		
	Joko Sutanto	SMA	FT
	Maya Dwi Oktaviyana, Amd	DIII Manaj. Adm RS	FT
	Tita Widya Nurhanafi	SMK	FT
	Novika Tri Saputra	SMK	FT
	Herlinda Erviana Dewi, Amd	DIII Manaj. Adm. RS	FT
	Anisa Dwi Cahyaningrum	SMK	FT
	Ana Fauziah, Amd. Sek	DIII Sekretaris	FT
	Ismail Nur	SMK	FT
	Sridevi Dwi Kusumowati, AMd. AB	DIII Administrasi Bisnis	FT
12.	Rekam Medik		
	Hamdani Mustofa, AMd.RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	Ida Aninda, AMd.PerKes	DIII Rekam Medis	FT
	Yuliana Dewi Rushita Sari AMd.RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	Rofiq Febri Nugroho AMd.RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	Nofitasari, AMd. RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	Tyas Pratiwi, AMd. RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	Ridwan Danny Saputra, Amd RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	Fitriana Emm Nurchayaningsih, Amd. RMIK	DIII Rekam Medis	FT
	Aghnia Fadila. AMd.Kes	DIII Rekam Medis	FT
	Adelia Fisabililah, AMd.Kes	DIII Rekam Medis	FT
	Mukti Sari, AMd.Kes	DIII Rekam Medis	FT
	Oktaviani Citra Hardiyanti AMd.Kes	DIII Rekam Medis	FT
	Vista Ayu Krisnawati, AMd.Kes	DIII Rekam Medis	FT
13.	Sanitasi		
	Hani Irawati, S. Tr.Kes	DIV Kesehatan Lingkungan	FT
	Bayu Wikatiyasa, AMd.KL	DIII Kesehatan	FT

		Lingkungan	
14.	IPSRS		
	Anis Safitri, SKM	S1 Kesehatan Masyarakat	FT
15.	Pekarya / Cleaning Service		
	Lanjar Riyadi	SLTA	FT
	Wafik Jumadi	SLTA	FT
	Afrizal Korian Isnan	SMA	FT
16.	Sopir		
	Sutrisno	SLTA	FT
	Handoko	SLTA	FT
17.	Gizi		
	Deny Erlisa Mauludia, SGz	S1 Gizi	FT
	Sri Rahayu	SLTA	FT
	Sri Sulasmi	SLTP	FT
	Hantriyah	SLTA	FT
	Arinda Dwi Saputri, Amd. GZ	DIII Gizi	FT
	Sunarti	SMK	FT
18.	Laundry		
	Surtini	SLTA	FT
	Ponijah	SLTP	FT
	Suryani	SMA	FT
	Tutiyaning	SMEA	FT
19.	Satpam		
	Gugus Nurwantoko	SLTA	FT
	Sarjana	SLTA	FT
	Nurwanto	SLTA	FT
	Panggung Muryanto	SLTA	FT
	Surya Widagda Pratama	SMK	FT
	Hepy Oky Kris Haryanto	SMP	FT
20.	Petugas Kamar Operasi		
	Stephanus	Perawat Anaestesi	PT
21.	IT		
	Dewi Maghfirotn, SKM	S1 Kesehatan Masyarakat	FT
	Arif Nur Hidayat	SMK	FT
	Soffi Prihantantri	SMK	FT
22.	CSSD		
	Jumeno	SLTA	FT
	Margaretha Sri Lestari Ningsih	SMP	FT
23.	Teknisi		
	Sudiyono	SMK	FT

Kristinon Luberka	SMK	FT
-------------------	-----	----

Adapun daftar tenaga medis di RSUD Mitra Paramedika dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 3 Daftar Tenaga Medis Pesiode Awal Oktober 2020

Kualifikasi	No. Urut	Nama	No. STR	No. SIP
Dokter Spesialis	1	dr. Intan Fatah Kumara, Sp.A	34 1 1 201 2 13 029338	446/2200/144/XII-23
	2	dr. Eko Budiono, SpPD	34 1 1 401 3 16 029362	446/3346/461/6948/XI-21
	3	dr. Kamala Kan Nur Azza, Ap.An	34 1 1 501 3 19 013654	446/6878/1285/VII-24
	4	dr. Budi Cahyono Putro, SpB	34 1 1 100 3 19 048670	446/3566/1090/III-24
	5	dr. Taufik Rahman, SpOG	3411301315097084	446/5145/2060/XII-20
	6	dr. Fajar Maskuri, Sp.S	3411605319063650	446/11080/1616/IX-24
	7	dr. Hendry Purnasidha Bagaswoto, Sp.JP	34 1 1 402 3 15 097151	446/1422/098/5488/XI-20
	8	dr. Rhino Rusdiono, Sp. Rad	34 1 1 503 3 18 060165	446/10710/760/II-23
	9	dr. Andri Rais, Sp. PD	1611401319003394	446/8453/1420/V-24
	10	dr. Rastro Aryandono, Sp. PK	34 11 502 2 17 097697	446/5813/463/VI-22
	11	dr. Dika Amelinda Irwanti, Sp. THT-KL	34 1 606 2 18 130231	446/8569/630/XI-23
	12	dr. Uji Asiah, Sp. A	3421201420028529	446/3419/1947/VII-25
	13	dr. Francisca Christauriza Ari Pratomo, Sp. B	3421101317099685	446/9958/716/V-22
	14	dr. Muh Amri Nawi Ibrahim, Sp. OT	3411103317107960	446/0570/1766/V-23
	15	dr. Kuntadi Wahyu Widadi, Sp. M	3411603419091541	446/5085/2053/V-24
Dokter Umum	16	dr. Ika Puspitasari	33 2 1 100 2 16 116780	446/9556/1038/6428/VII-21

	17	dr. Rintyoso Widiyatmoko	34 1 1 100 2 19 142294	446/4971/1159/VI-23
	18	dr. Arfin Nur Henditya	34 1 1 100 1 16 162359	446/1378/207/6695/VI-22
	19	dr. Dewi Mutiah Patria Anurogo	3421100117169151	446/10363/1559/II-23
	20	dr. Rayhan Mazaya Fissilmi Bale	34 1 1 100 1 16 163944	446/7088/1299/IV-22
	21	dr. Fery Ardi Kurniawan	33 1 1 100 1 18 189109	446/5186/1172/II-24
	22	dr. Fary Satriadi	34 1 1 100 1 19 202689	446/4022/1983/VII-23
	23	dr. Muhammad Danar Januari	34 1 1 100 1 19 200553	446/2931/1921/I-23
	24	dr. Amadisto Gerwindrawan	34 1 1 100 1 19 204242	446/9589/2346/ III-23
Perawat	25	Endah Kadarwati, AMK	15 01 5 2 1 17-1304018	446/10472/9833/IX-22
	26	Umi Wijayatun, AMd.Kep	15 01 5 2 1 15-0906384	446/10473/9835/II-20
	27	Setyo Budi Siswanto, AMK	1501511172187643	446/3034/792/VI-22
	28	Nining Trisnawati	15 01 2 2 1 17-1370983	446/9380/9359/III-20
	29	Desi Sujarwati, AMK	15 01 5 2 1 17-1304019	446/9383/9362/XII-22
	30	Yuli Trisnawati, AMd.Kep	1501522203267146	446/4231/5180/VII-25
	31	Catur Heri Sulisty, AMd.Kep	15 01 5 1 1 17-1304015	446/10474/986/III-22
	32	Beta Manista, AMd.Kep	1501522193141215	446/2392/4781/IV-24
	33	Novik Setyaningrum, S.Kep.Ns	15 01 7 2 1 15-0959123	446/8115/7372/XI-20
	34	Reni Riasari, AMd.Kep	15 01 5 2 1 16-1097492	446/8112/7369/X-21
	35	Azhar Seno, AMd.Kep	150151219-2451616	446/6191/5557/XII-24
	36	Yustina Indrawati, AMd.Kep	15 01 5 2 1 15-1086043	446/8116/7373/VII-20
	37	Wahyu Budi Prasetyo, AMd.Kep	1501512192433059	446/10776/4013/IX-24
	38	Oktifa Purnama Sari,	15 01 5 2 1 15-0906097	446/8117/7374/X-20

		AMd.Kep		
	39	Lina Kurniawati, AMd.Kep	15 01 5 2 1 16-1223712	446/8120/7377/V-21
	40	Nita Dewi Wahyuni, AMd.Kep	14 01 5 2 1 16-1130044	446/8118/7375/VI-21
	41	Dian Arisca, AMd.Kep	14 01 5 2 1 16-1129997	446/8119/7376/X-21
	42	Maria Magdalena Yuli Purwati, AMd. Kep	15 01 5 2 1 16-2018133	446/2587/7979/VII-21
	43	Ratri Ismawati, AMd. Kep	15 01 5 2 1 17-2025375	446/9378/9357/VI-22
	44	Naelal Hidayah, AMd. Kep	15 01 5 2 1 17-2025396	446/10476/9838/IV-22
	45	Niqa Nur Laili, AMd. Kep	15 01 5 2 1 16-2018132	446/9597/9480/VI-21
	46	Rosa Mita Listiyani, Amd. Kep	15 01 28 1 16-1151872	446/4484/2869/VII-21
	47	Dita Ratnasari, Amd. Kep	14 01 5 2 1 18-2282557	446/1457/2852/V-23
	48	Adi Wardana, Amd. Kep	1401511192429375	446/10678/3964/III-24
	49	Alfionita Sumantri, Amd.Kep	1501521192445208	446/10677/3963/XII-24
	50	Mira Kurniawati, S.Kep. Ners	1501721182365430	446/10679/3965/III-23
	51	Ari Sofi Rahmat, AMd. Kep	140151119-2430196	446/9661/6202/I-24
	52	Riza Hernawati, AMd.Kep	150152119-3107711	446/9985/6263/X-24
	53	Yuli Untari, AMd.Kep	150152119-3173625	446/10280/6330/XI-24
	54	Wahyu Dwi Angriani, AMd.Kep	150152120-3301035	446/9550/6195/X-25
	55	Eka Sawiji Putri, AMd.Kep	150152119-3056175	446/9969/6274/II-24
	56	Aniva, AMd.Kep	150152116-1097468	446/9641/6215/XI-21
	57	Della Hasryan, AMd.Kep		
	58	Junito Dwi Saputro, AMd.Kep		
	59	Fitri Suyandari, AMd.Kep		
	60	Agista Sari, AMd.Kep		
	61	Dimas Ardian Pratama, AMd.Kep		
	62	Anita Wahyu Kristiastuti, S.Kep. Ns		
Perawat	63	Stephanus Mugiyono	15 15 5 1 1 12-0289442	466/4869/3325/IX-17

Kamar Operasi				
Bidan	64	Reni Mediastuti, Amd.Keb	150252117-2180075	446/5831/5489/XI-22
	65	Esti Murbani, Amd.Keb	1502522203267700	446/5830/5488/VI-25
	66	Tri Widayati, AMd.Keb	15 02 5 2 1 16-1279387	446/10021/9668/VI-21
	67	Irena Maya Puspa, AMd. Keb	15 02 5 2 1 17-2100192	446/9665/9513/V-22
	68	Nurul Fauziah, AMd. Keb	14 02 5 2 1 17-2090368	446/966/9514/VI-22
	69	Panggah Kusumastuti, Amd. Keb	150252220-33297978	446/9569/6177/VIII/9
	70	Bella Pertiwi Putri, Amd. Keb	150252116-1126559	446/5591/1319/VIII-21
	71	Deka Vira Winartie, Amd. Keb	1502521192433193	446/10657/3979/VIII-24
	72	Vikatri Maryati, Amd. Keb	1502521172187631	446/10656/3975/III-22
Instalasi Obat	73	Marisza Tri Nugrahaeni, S.Farm, Ap	19910719/STRA-UII/2014/235432	446/0568/597/VII-24
	74	Ida Widjiyastuti, S. Si	197910287STRTTK-34/2002/227749	446/7366/3310/X-24
	75	Cahaya Lingga Purnamasari, S.Farm,Apt	19870919/STRA-UGM/2010/212043	446/3997/1138/IX-21
	76	Iken Dwi Prawita, AMd. Far	19900127/STRTTK-34/2015/2 2083	446/10076/2105/I-21
	77	Risalatul Musngidah, AMd. Far	19960305/STRTTK-33/2017/229512	446/12939/2420/III-23
	78	Dana Dwi Aryani, S. Farm, Apt		
	79	Iftitahafaid, AMd. Far		
	80	Murdiasih, AMd.Far		
	81	Novia Adik Saputri, AMd. Far		
Radiografer	82	Tri Susilowati, AMR	15 07 5 2 1 18 2401163	446/3569/2803/II-23
	83	Tri Widodo, AMR		
	84	Wijang Suryo Utantyo, AMd.Kes	150751121-3388019	
Fisioterapi	85	Jatmika Susila, AMF	Dalam proses pengurusan STR	
Analisis Laboratorium	86	Daning Ernawati, AMAK	15 14 5 2 2 17 1319545	446/10093/9696/II-22

	87	Ernawati, AMAK	15 14 5 2 2 17-1453439	446/166/10022/VII-22
	88	Eftakhun, AMAK	15 14 5 2 2 17 1329470	446/10090/9693/III-22
	89	Deki Wijiatmaja, AMAK	15 14 5 1 1 15 1070969	446/10091/9694/XII-20
	90	Fari Akta, AMAK	15 14 5 1 1 15 1071014	446/10092/9695/V-20
	91	Catur Wulandari Kusumoasri, AMAK	141452117-1291202	
	92	Riskiani, AMd.Kes		
Rekam Medik	93	Hamdani Mustafa, A.Md.RMIK	151051117-1451921	446/11270/4104/X-22
	94	Ida Aninda, A.Md. PerKes	15 10 5 2 2 17-2188036	446/8946/1895/X-22
	95	Yuliana Dewi Rushita Sari, AMd.RMIK	15 10 2 1 16-1102197	446/8719/7472/VII-21
	96	Rofiq Febri Nugroho, AMd.RMIK	15 10 5 1 1 16-1102180	446/8582/7468/II-21
	97	Nofitasari, AMd. RMIK	1510521172188039	446/8945/1896/XI-22
	98	Tyas Pratiwi, Amd. RMIK	1510521172152537	446/8944/1894/VII-22
	99	Ridwan Danny Saputra, Amd. RMIK	1510511172187902	446/12105/2373/X-22
	100	Fitriana Emma Nurchayningsih, Amd. RMIK	15 01 5 2 1 19 2419114	446/8195/3432/II-24
	101	Aghnia Fadila. AMd.Kes	141052119-3103352	446/439/6456/I-24
	102	Adelia Fisabililah, AMd.Kes	151052120-3219380	446/457/6441/VII-25
	103	Mukti Sari, AMd.Kes		
	104	Oktaviani Citra Hardiyanti, AMd.Kes		
	105	Vista Ayu Krisnawati, AMd.Kes		
Kesehatan Lingkungan	106	Hani Irawati, S. Tr.Kes	151262118-2355306	446/5461/5452/V-23
	107	Bayu Wikantiyasa,AMd. KL	1251116-2015259	

Adapun daftar tenaga non medis RSUD Mitra Paramedika adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Daftar Tenaga Non Medis Periode Akhir Januari 2021

KUALIFIKASI	No. URUT	NAMA
Instalasi Obat	108	Ndaryatun, A.Md
	109	Ratna Wulan Natarini, AMd.Far
	110	Laras Hariyanti
	111	Risvanda Danang
	112	Dyah Ayu Syafiati, Amd
	113	Elfi Adriani
Tata Usaha	114	Kintel Edy Octavianugrah, S.Si, MPH
Bagian Keuangan	115	Septi Priyani, A.Md
	116	Hengky Mega Mustika
	117	Putri Zukma Sani, Amd
Administrasi	118	Joko Sutanto
	119	Maya Dwi Oktaviana, A.Md
	120	Tita Widya Nurhanafi
	121	Novika Tri Saputra
	122	Anisa Dwi Cahyaningrum
	123	Ana Fauziah, Amd. Sek
Kesekretariatan	124	Herlinda Erviana Dewi, Amd
SDM, Diklat dan Pemasaran	125	Sridevi Dwi Kusumowati, Amd. AB
IPSRS& Pekarya	126	Anis Safitri, SKM
	127	Lanjar Riyadi
	128	Wafik Jumadi
	129	Tutiyaning
	130	Sudiyono
	131	Afrizal Korian Isnan
Tenisi	132	Sudiyono
	133	Kristinon Luberka
Supir	134	Sutrisno

	135	Handoko
Gizi	136	Deny Erliza Mauludia, S.Gz
	137	Sri Rahayu
	138	Sri Lestari
	139	Hantriyah
	140	Sri Suyatmi, Amd. Keb
	141	Arinda Dwi Saputri, Amd. Gz
	142	Sunarti
Satpam	143	Gugus Nurwantoko
	144	Sarjana
	145	Nurwanto
	146	Panggung Muryanto
	147	Surya Widagda Pratama
	148	Hepy Oky Kris Haryanto
Laundry	149	Surtini
	150	Ponijah
	151	Suryani
	152	Tutiyaning
IT	153	Dewi Maghfirotun, SKM
	154	Arif Wahyu Hidayat
	155	Soffi Prihantantri
CSSD	156	Jumeno
	157	Margaretha Sri Lestari Ningsih

Daftar direktur dari periode ke periode RSUD Mitra Paramedika dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 5 Daftar Direktur RSUD Mitra Paramedika

No	Periode	Nama Direktur
1.	6 Maret 2002 s/d 13 Juli 2006	H. Sadiyo, SPd
2.	14 Juli 2006 s/d 31 Oktober 2008	dr. Kurnia Yuli Astuti
3.	1 November 2008 s/d 31 Desember 2012	dr. Nur Setyawan E.
4.	1 Januari 2013 s/d 31 Desember 2016	dr. Rofiana Komalasari

5.	21 Maret 2017-20 Maret 2021	dr. Ichsan Priyotomo
----	-----------------------------	----------------------

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum yang dimaksudkan responden untuk mengetahui dengan jelas dari karakteristik dari karyawan yang dijadikan responden. Karakteristik responden ini diperoleh dari data hasil penelitian dengan melihat identitas yang telah diisi oleh responden pada kuesioner. Dari data tersebut dapat diperoleh ciri-ciri khusus responden sehubungan dengan permasalahan yang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika yang berjumlah 61 orang. Berikut ini merupakan penjelasan identitas demografis responden sebagai berikut.

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang terkumpul dari 61 satu orang responden telah dianalisis, dapat dideskripsikan jenis kelamin responden pada tabel.

Tabel 4. 6 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1.	Laki-laki	14	22,95%
2.	Perempuan	47	77,05%
Jumlah		61	100%

Sumber : Diolah dari data kuesioner, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.6, menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan RSUD Mitra Paramedika Kabupaten Sleman adalah 14 karyawan laki-laki atau 22,95% dan 47 karyawan perempuan atau 77,05%. Secara umum kebutuhan RSUD Mitra Paramedika Karyawan Perempuan lebih tinggi dikarenakan sebagian besar pekerjaan pada Rumah Sakit jasa yang berhubungan dengan Pelayanan Kesehatan Masyarakat membutuhkan karyawan Perempuan, oleh karena itu jumlah karyawan Perempuan lebih besar dibandingkan dengan karyawan Laki-laki.

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data penelitian yang dikumpul dari 61 responden, setelah dianalisis dengan di deskripsikan umur responden pada tabel 4.7:

Tabel 4. 7 Indentitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-30	30	49,18%
2.	31-40	18	29,51%
3.	41-50	10	16,39%
4.	>50	3	4,92%

Sumber : Diolah dari data kuesioner, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.7, maka diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 20-30 tahun atau 49,18%, dan sebagian kecil pada umur diatas 50 tahun yaitu sebanyak 3 karyawan atau 4,92%. Sisanya pada umur 31-40 tahun sebanyak 18 atau 29,51% dan pada umur 41-50 sebanyak 10 orang atau 16,39%. Secara umum responden terbanyak dari umur 20-40 tahun karena pada usia tersebut

memasuki usia produktif dimana karyawan mempunyai jiwa dan semangat dalam bekerja.

c. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian responden masa kerja sebagian besar karyawan dapat dilihat dari tabel 4.8 :

Tabel 4. 8 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	1-5	21	34,43%
2.	6-10	29	47,54%
3.	>10	11	18,03%
	Jumlah	61	100%

Sumber: Diolah dari data kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui masa kerja sebagian besar karyawan di RSUD Mitra Paramedika Kabupaten Sleman adalah antara 6-10 tahun sebanyak 29 karyawan atau 47,54% dan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 21 karyawan atau 34,43% karena perekrutan besar-besaran terjadi 10 tahun yang lalu.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk memberikan gambaran tentang jawaban responden atas pernyataan masing-masing variabel dalam penelitian ini. Pernyataan yang diberikan kepada 61 orang karyawan RSUD Mitra Paramedika Kabupaten Sleman berjumlah 29 butir dimana pembagian pernyataan tentang variabel budaya organisasi (X₁) sebanyak 9

butir, Kepuasan Kerja (X_2) sebanyak 10 butir dan pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 10 butir dengan tanggapan responden untuk ke-29 pernyataan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

R = Ragu-ragu (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

a. Variabel Budaya Organisasi

Hasil distribusi tanggapan responden terhadap kuesioner mengenai variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.9, sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X_1)

Tanggapan Responden	STS		TS		R		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	0	0	1	16.	32	52.	19	31.
2.	1	1.6	2	3.2	3	4.9	28	45.	27	44.
3.	0	0	3	4.9	0	0	35	57.	23	37.
4.	0	0	6	9.8	5	8.2	27	44.	23	37.
5.	0	0	3	4.9	1	1.6	29	47.	18	29.
6.	0	0	3	4.9	1	1.6	33	54.	24	39.
7.	1	1.6	8	13.	5	8.2	21	34.	26	42.

8.	1	1.6 4	8	13. 1	2	3.2 8	28	45. 9	22	36. 1
9.	1	1.6 4	3	4.9 2	1	1.6 4	21	34. 4	35	57. 4

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2021 (data diolah)

Dari Tabel 4.9, dapat dilihat bahwa :

1. Berdasarkan pernyataan pertama (Saya merasa nyaman bekerja dilingkungan Rumah Sakit), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 52,5%, menyatakan sangat setuju sebanyak 31,1% dan sisanya sebanyak 16,4% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, Merasa nyaman bekerja dilingkungan Rumah Sakit.
2. Berdasarkan pernyataan kedua (saya mematuhi seluruh peraturan yang ditetapkan Rumah Sakit), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 45,9%, menyatakan sangat setuju sebanyak 44,3%, dan sisanya 4,92% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, mematuhi seluruh peraturan yang ditetapkan Rumah Sakit.
3. Berdasarkan pernyataan ketiga (Saya selalu tepat waktu dalam bekerja), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 57,4%, menyatakan sangat setuju sebanyak 37,7% dan sisanya 4,92% menyatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, selalu tepat waktu dalam bekerja.
4. Berdasarkan pernyataan keempat (Saya mencari cara lain ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan), diketahui bahwa

responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 44,3%, menyatakan sangat setuju sebanyak 37,7%, menyatakan tidak setuju sebanyak 9,84%, dan sisanya sebanyak 8,2% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, mencari cara lain ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Berdasarkan pernyataan kelima (Saya dapat mengeluarkan potensi dalam menyelesaikan pekerjaan), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 47,5%, menyatakan sangat setuju sebanyak 29,5%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 18%, dan sisanya sebanyak 4,92% menyatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, dapat mengeluarkan potensi dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Berdasarkan pernyataan keenam (Saya dapat bekerja dengan baik dalam tim), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 54,1%, menyatakan sangat setuju sebanyak 39,3%, dan sisanya sebanyak 4,92% menyatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, dapat bekerja dengan baik dalam tim.
7. Berdasarkan pernyataan ketujuh (Saya merasa hasil pekerjaan akan semakin baik saat dikerjakan bersama-sama), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 42,6%, menyatakan setuju sebanyak 34,4%, menyatakan tidak setuju sebanyak 13,1%, dan sisanya sebanyak 8,2% menyatakan ragu-ragu. Hal ini

menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, merasa hasil pekerjaan akan semakin baik saat dikerjakan bersama-sama.

8. Berdasarkan pernyataan kedelapan (Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas saya), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 45,9%, menyatakan sangat setuju sebanyak 36,1%, dan sisanya sebanyak 13,1% menyatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritasnya.
9. Berdasarkan pernyataan kesembilan (Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 57,4%, menyatakan setuju sebanyak 34,4%, dan sisanya sebanyak 4,92% menyatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, bertanggung jawab dengan pekerjaannya yang kerjakan.

3) Variabel Kepuasan Kerja

Hasil distribusi tanggapan responden terhadap kuesioner mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10, sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X₂)

Tanggapan Responden	STS		TS		R		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	2	3.28	0	0	2	3.28	25	41	32	52.5

2.	1	1.6 4	2	3.28	5	8.2	24	39. 3	29	47. 5
3.	1	1.6 4	3	4.92	4	6.56	36	59	17	27. 9
4.	1	1.6 4	8	13.1	1	1.64	31	50. 8	20	32. 8
5.	1	1.6 4	2	3.28	1	1.64	29	47. 5	28	45. 9
6.	2	3.2 8	9	14.8	6	9.84	24	39. 3	20	32. 8
7.	1	1.6 4	1	1.64	4	6.56	31	50. 8	24	39. 3
8.	1	1.6 4	5	8.2	5	8.2	26	42. 6	24	39. 3
9.	1	1.6 4	1	1.64	0	0	37	60. 7	22	36. 1
10.	1	1.6 4	1	1.64	4	6.56	31	50. 8	24	39. 3

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan dari Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa :

1. Berdasarkan pernyataan pertama (Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 52,5% dan menyatakan setuju sebanyak 41%. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, merasa puas dengan pekerjaan saat ini.
2. Berdasarkan pernyataan kedua (Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 47,5%, menyatakan setuju sebanyak 39,3% dan sisanya sebanyak 8,2% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini.

3. Berdasarkan pernyataan ketiga (Saya mampu bekerja sama dengan atasan), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 59%, menyatakan sangat setuju sebanyak 27,9%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 6,56% dan sisanya sebanyak 4,92% menyatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, mampu bekerja sama dengan atasan.
4. Berdasarkan pernyataan keempat (Atasan saya memberikan kebebasan untuk pengembangan kinerja Karyawan), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 50,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 32,8% dan sisanya 13,1% menyatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, Atasan memberikan kebebasan untuk pengembangan kinerja Karyawan.
5. Berdasarkan pernyataan kelima (Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lain), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 47,5%, menyatakan sangat setuju sebanyak 45,9% dan sisanya sebanyak 3,28% menyatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, memiliki hubungan baik dengan karyawan lain.
6. Berdasarkan pernyataan keenam (Toleransi terhadap karyawan lain sangat tinggi), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 39,3%, menyatakan sangat setuju sebanyak 32,8%, menyatakan tidak setuju sebanyak 14,8%, dan sisanya sebanyak 9,84% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya

karyawan, Toleransi terhadap karyawan lain sangat tinggi.

7. Berdasarkan pernyataan ketujuh (Rumah Sakit menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir saya), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 50,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 39,3% dan sisanya sebanyak 6,56% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, Rumah Sakit menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir.
8. Berdasarkan pernyataan kedelapan (Saya mendapat kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 42,6% dan menyatakan sangat setuju sebanyak 39,3%. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, mendapat kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi.
9. Berdasarkan pernyataan kesembilan (Saya puas dengan gaji atau upah yang diberikan oleh Rumah Sakit), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 60,7% dan menyatakan sangat setuju sebanyak 36,1%. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, puas dengan gaji atau upah yang diberikan oleh Rumah Sakit.
10. Berdasarkan pernyataan kesepuluh (Pendapatan mampu memenuhi kebutuhan hidup), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 50,8%, menyatakan sangat setuju

sebanyak 39,3% dan sisanya sebanyak 6,56% menyatakan ragu-ragu.

Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, Pendapatan mampu memenuhi kebutuhan hidup.

4) Variabel Kinerja Karyawan

Hasil distribusi tanggapan responden terhadap kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.11, sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan Responden	STS		TS		R		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	0	0	0	0	30	49.2	31	50.8
2.	0	0	2	3.28	3	4.92	36	59	20	32.8
3.	3	4.92	1	1.64	3	4.92	31	50.8	23	37.7
4.	1	1.64	3	4.92	2	3.28	27	44.3	28	45.9
5.	3	4.92	2	3.28	4	6.56	25	41	27	44.3
6.	0	0	3	4.92	6	9.84	31	50.8	21	34.4
7.	2	3.28	3	4.92	7	11.5	29	47.5	20	32.8
8.	0	0	6	9.84	6	9.84	29	47.5	20	32.8
9.	1	1.64	1	1.64	0	0	32	52.5	27	44.3
10.	0	0	3	4.92	2	3.28	25	41	31	50.8

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2021 (data diolah)

Dari Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa :

1. Berdasarkan pernyataan pertama (Saya merasa kualitas kinerja saya semakin baik), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 50,8% dan menyatakan setuju sebanyak 49,2%. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, merasa kualitas kinerja semakin baik.

2. Berdasarkan pernyataan kedua (Saya merasa peralatan kerja di Rumah Sakit sudah memadai), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 59%, menyatakan sangat setuju sebanyak 32,8%, dan sisanya sebanyak 4,92% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, merasa peralatan kerja di Rumah Sakit sudah memadai.
3. Berdasarkan pernyataan ketiga (Rumah Sakit saya menjunjung tinggi nilai-nilai guna mencapai kinerja yang baik), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 50,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 45,9% dan sisanya sebanyak 4,92% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, Rumah Sakit menjunjung tinggi nilai-nilai guna mencapai kinerja yang baik.
4. Berdasarkan pernyataan keempat (Peraturan salah satu nilai terpenting untuk meningkatkan kualitas karyawan), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 45,9% dan menyatakan setuju sebanyak 44,3%. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, Peraturan salah satu nilai terpenting untuk meningkatkan kualitas karyawan.
5. Berdasarkan pernyataan kelima (Saya merasa pemimpin dapat membimbing saya kearah lebih baik), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 44,3%, menyatakan setuju sebanyak 41% dan sisanya sebanyak 6,56% menyatakan ragu-

ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, merasa pemimpin dapat membimbing saya kearah lebih baik.

6. Berdasarkan pernyataan keenam (Pimpinan saya mampu mengontrol kinerja karyawan), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 50,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 34,4%, dan sisanya sebanyak 9,84% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, Pimpinan mampu mengontrol kinerja karyawan.
7. Berdasarkan pernyataan ketujuh (Rumah Sakit melakukan kegiatan diluar rutinitas kerja setiap tahunnya), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 47,5%, menyatakan sangat setuju sebanyak 32,8% dan sisanya sebanyak 11,5% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, Rumah Sakit melakukan kegiatan diluar rutinitas kerja setiap tahunnya.
8. Berdasarkan pernyataan kedelapan (Kegiatan diluar rutinitas berguna untuk keakraban para karyawan), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 47,5% dan menyatakan setuju sebanyak 32,8%. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, Kegiatan diluar rutinitas berguna untuk keakraban para karyawan.
9. Berdasarkan pernyataan kesembilan (Informasi mengenai Rumah Sakit disampaikan melalui komunikasi yang efektif), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 52,5% dan

menyatakan sangat setuju sebanyak 44,3%. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, Informasi mengenai Rumah Sakit disampaikan melalui komunikasi yang efektif.

10. Berdasarkan pernyataan kesepuluh (Komunikasi sarana menyampaikan informasi), diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 50,8%, menyatakan setuju sebanyak 41%. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan, Komunikasi sarana menyampaikan informasi.

C. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner, suatu koesioner dikatakan valid jika pernyataan atau item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kusioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas menggunakan bantuan SPSS 22.

Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
X _{1.1}	0,395	0,248	Valid
X _{1.2}	0,585	0,248	Valid
X _{1.3}	0,386	0,248	Valid
X _{1.4}	0,629	0,248	Valid

X _{1.5}	0,541	0,248	Valid
X _{1.6}	0,390	0,248	Valid
X _{1.7}	0,683	0,248	Valid
X _{1.8}	0,710	0,248	Valid
X _{1.9}	0,447	0,248	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Pada Tabel 4.12, diperoleh bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,248. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan kuesioner dari variabel Budaya Organisasi adalah valid.

Tabel 4. 13 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,686	0,248	Valid
X _{2.2}	0,774	0,248	Valid
X _{2.3}	0,722	0,248	Valid
X _{2.4}	0,497	0,248	Valid
X _{2.5}	0,531	0,248	Valid
X _{2.6}	0,439	0,248	Valid
X _{2.7}	0,367	0,248	Valid
X _{2.8}	0,640	0,248	Valid
X _{2.9}	0,610	0,248	Valid
X _{2.10}	0,654	0,248	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Pada Tabel 4.13, diperoleh bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,248. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan kuesioner dari variabel Kepuasan Kerja adalah valid.

Tabel 4. 14 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,373	0,248	Valid
Y.2	0,310	0,248	Valid
Y.3	0,632	0,248	Valid
Y.4	0,559	0,248	Valid
Y.5	0,709	0,248	Valid
Y.6	0,499	0,248	Valid
Y.7	0,519	0,248	Valid
Y.8	0,725	0,248	Valid
Y.9	0,451	0,248	Valid
Y.10	0,315	0,248	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Pada Tabel 4.14, diperoleh bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,248. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan kuesioner dari variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu konstruk jika menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa item untuk masing-masing variabel reliabel (Purwanto, 2007). Dibawah ini disajikan hasil perhitungan uji reliabilitas dalam bentuk tabel dari masing-masing variabel (X1, X2 dan Y).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,697	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,783	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,702	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.15, hasil Reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliable yang berate bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang valid.

3. Analisis Regresi linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi adanya perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen naik atau turun. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan karena variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Berikut adalah perhitungan berdasarkan SPSS 22 for windows yaitu sebagai berikut

Tabel 4. 16 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	9.587	3.213		2.984	.004
	Budaya Organisasi	.618	.111	.597	5.589	.000
	Kepuasan Kerja	.226	.091	.266	2.492	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,587 + 0,618 X_1 + 0,226 X_2$$

Dari analisis regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstan sebesar 9,587 dapat diartikan bahwa apabila nilai budaya organisasi (X_1) = 0, kepuasan kerja (X_2) = 0 maka nilai kinerja karyawan (Y) = 9,587
- b. Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,618 memberikan arti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel X_1 (budaya organisasi) satu-satuan maka variabel Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,618 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- c. Koefisien regresi (X_2) sebesar 0,226 memberikan arti bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel X_2 (kepuasan kerja) satu-satuan maka variabel Y (Kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,226 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

D. Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh positif atau tidak terhadap variabel dependen derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

1. Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 5,589 > t_{tabel} 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Y

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,016 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,492 > t_{tabel} 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka

hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4. 17 Uji Simultan (uji F)

ANOVA^a

Model		Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.415	52.453	.000 ^b
	Residual	7.043		
	Total			

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan Output diatas diketahui nilai Signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 52,453 > F_{tabel} 3,15$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase.

Nilai determinasi adalah antara 0 dan 1. Semakin kecil nilai R^2 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen makin terbatas. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat

dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.632	2.65382

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,644, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 64,4%.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 61 responden, mayoritas responden menyatakan setuju untuk merasa nyaman bekerja dilingkungan Rumah Sakit, mematuhi seluruh peraturan yang ditetapkan, tepat waktu dalam bekerja, mencari cara lain ketika mengalami kesulitan, mengeluarkan potensi, bekerja dengan baik dalam tim, mendahulukan pekerjaan-pekerjaan, dan bertanggung jawab. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berjalan selama ini telah dianggap baik, hal ini diperkuat dengan hasil analisa statistic budaya organisasi secara pasrsial diketahui bahwa budaya

organisasi yang dilakukan Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti budaya organisasi yang dijalankan rumah sakit telah baik, tetapi dalam praktiknya penginternalisasian budaya tersebut masih kurang dilakukan oleh pihak rumah sakit terutama bagi karyawan yang belum lama bekerja diperusahaan. Hal ini ditunjukkan masih adanya responden yang menyatakan tidak setuju, ragu-ragu dan sangat tidak setuju atas pernyataan kuesioner.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Laswitarni (2017) yang berjudul “pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan Kerja merupakan implikasi dari praktik kerja maupun kondisi lingkungan kerja selama karyawan melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 61 responden, mayoritas responden menyatakan setuju mampu bekerja sama dengan atasan, memberikan kebebasan untuk pengembangan kinerja karyawan, memiliki hubungan baik dengan karyawan yang lain, bertoleransi terhadap karyawan yang lain, menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir, mendapat kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi, puasa dengan gaji dan pendapatan mampu memenuhi kebutuhan hidup. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kepuasan yang berjalan selama ini telah dianggap baik, hal ini diperkuat dengan hasil analisa statistik Kepuasan Kerja secara parsial diketahui bahwa Kepuasan Kerja yang tercipta pada karyawan Rumah Sakit Umum Paramedika Kabupaten Sleman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Merry Ristiana (2013), dengan studi kasus Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB dan Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa hubungan tersebut positif dan signifikan.

3. Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan melalui Uji-F yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai signifikannya adalah $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t dinyatakan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.
2. Berdasarkan hasil uji t dinyatakan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.
3. Berdasarkan hasil uji F dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman.

B. SARAN

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian

yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan melalui budaya organisasi yang baik, rumah sakit mampu

meningkatkan kinerja karyawannya dan melakukan usaha-usaha penginternalisasian budaya organisasi terutama bagi karyawan yang belum lama bekerja di rumah sakit. Banyak hal yang dapat dilakukan dalam penginternalisasian tersebut misalnya melakukan kegiatan-kegiatan formal maupun informal. Rumah sakit juga diharapkan harus tanggap akan perubahan-perubahan yang terjadi baik dalam maupun diluar organisasi yang berpengaruh terhadap perubahan budaya. Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kab. Sleman sebaiknya mempertahankan Budaya organisasi dan kepuasan kerja sangat diharapkan agar terjadinya peningkatan kinerja pada masa yang akan datang dari berbagai sisi bidang yang ada di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kab. Sleman

2. Pihak Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Kabupaten Sleman diharapkan agar tetap menjaga terciptanya kepuasan kerja pada karyawan. Rumah sakit dapat melakukan analisis langsung terhadap karyawan untuk mengetahui keinginan serta kebutuhan karyawan. Dan menerapkan pemberian *reward* terhadap karyawan yang berprestasi agar menjadi pendorong dan penyemangat bagi kinerja karyawan.
3. Karena keterbatasan yang dimiliki peneliti, diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat lebih menyempurnakan penelitian ini dengan mencari faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan demi kesempurnaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2008. Metode Penelitian Skripsi (<http://widhisudarta.weebly.com>)
- Abdulloh. 2006. Pengaruh Budaya organisasi, Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Indeks.
- Danfar. 2009. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kinerja, (Online), ([http://dansite.wordpress.com/2009/04/10/faktor-faktor-yang
mempengaruhi-kepuasan-kerja/](http://dansite.wordpress.com/2009/04/10/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/) , download 16 April 2021 jam 22.20 pm).
- Ghozali. 2011. Uji Asumsi Klasik. (<http://reseach.upi.education.ac.id>)
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanti Dewita, S.Kom. 2007. *Analisis Pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Perusahaan Nasional Sebagai Variabel Intervening*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Indriyani, Ety dan Christologus WH Petrus. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Workshop SMK Katholik SantoMikaelSurakarta,(Online),(<http://ejournal.stieaub.ac.id/index.php/excellent/article/download/184/161>, download tgl 15 April 2021 jam 12.05 pm)
- Kartiningih,SH. 2007. Analisis Pengaruh Budaya organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis tidak diterbitkan.Semarang: Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Brawijaya.
- Koesmono H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Motivasi dan

Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (<http://puslit.petra.ac.id/files/published/journals/MAN/MAN050702/MAN05070205.pdf> , download tgl 15 April 2021 jam 15.34 pm).

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama

Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Purwanto. 2007.(<http://dodosampit.blogspot.co.id/2013/04/cara-menghitung-ujivaliditas-dan-uji.html>) download tgl 14 April 2021 jam 21.23 pm
Prihayanto Susandi. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Rizal, M. H. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Wilasa Citarum Kota Semarang*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro

Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Jilid 1. Edisi 12.

Jakarta: Salemba Empat
Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (Online), (<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16136/16128>) download tgl 17 April 2021 jam 21.37 pm).

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011, *Pengertian Populasi dan sampel dalam penelitian*

(<https://sugithewae.wordpress.com/2012/11/13>) download 20 April 2021
jam 21.32 pm

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Group.

Tika, Moh. Pabundu. 2008 . *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* .Jakarta : Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 2.
Jakarta: Rajawali Pers.

Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
Bandung : PT. Remaja Rosda Karya

Wexley, K.N. & Yukl, G.A., 1992, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.

Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuensioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM MITRA PARAMEDIKA KABUPATEN SLEMAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nomor/Kode : (diisi oleh peneliti)
- Nama :
- Umur : (Tahun)
- Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)
- Massa Kerja :
- Unit Kerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk setiap pernyataan dibawah ini berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut anda paling sesuai.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

BUDAYA ORGANISASI (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman bekerja dilingkungan Rumah Sakit					
2.	Saya mematuhi seluruh peraturan yang ditetapkan Rumah Sakit					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja					
4.	Saya mencari cara lain ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya dapat mengeluarkan potensi dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya dapat bekerja dengan baik dalam tim					
7.	Saya merasa hasil pekerjaan akan semakin baik saat dikerjakan bersama-sama					
8.	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas saya					
9.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan					

KEPUASAN KERJA (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					
2.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini					
3.	Saya mampu bekerja sama dengan atasan					
4.	Atasan saya memberikan kebebasan untuk pengembangan kinerja Karyawan					
5.	Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lain					

6.	Toleransi saya terhadap karyawan lain sangat tinggi					
7.	Rumah Sakit menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir saya					
8.	Saya mendapat kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi					
9.	Saya puas dengan gaji atau upah yang diberikan oleh Rumah Sakit					
10.	Pendapatan mampu memenuhi kebutuhan hidup					

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa kualitas kinerja saya semakin baik					
2.	Saya merasa peralatan kerja di Rumah Sakit sudah memadai					
3.	Rumah Sakit saya menjunjung tinggi nilai-nilai guna mencapai kinerja yang baik					
4.	Peraturan salah satu nilai terpenting untuk meningkatkan kualitas karyawan					
5.	Saya merasa pemimpin dapat membimbing saya kearah lebih baik					
6.	Pimpinan saya mampu mengontrol kinerja karyawan					
7.	Rumah Sakit melakukan kegiatan diluar rutinitas kerja setiap tahunnya					
8.	Kegiatan diluar rutinitas berguna untuk keakraban para karyawan					
9.	Informasi mengenai Rumah Sakit disampaikan melalui komunikasi yang efektif					
10.	Komunikasi sarana menyampaikan informasi					

Lampiran 2 Distribusi Tanggapan Responden

Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X₂)

Tanggapan Responden	STS		TS		R		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	0	0	1	16.4	32	52.5	19	31.1
2.	1	1.64	2	3.28	3	4.92	28	45.9	27	44.3
3.	0	0	3	4.92	0	0	35	57.4	23	37.7
4.	0	0	6	9.84	5	8.27	27	44.3	23	37.7
5.	0	0	3	4.92	1	1.64	29	47.5	18	29.5
6.	0	0	3	4.92	1	1.64	33	54.1	24	39.3
7.	1	1.64	8	13.12	5	8.27	21	34.4	26	42.6
8.	1	1.64	8	13.12	2	3.28	28	45.9	22	36.1
9.	1	1.64	3	4.92	1	1.64	21	34.4	35	57.4

Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X₂)

Tanggapan Responden	STS		TS		R		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	2	3.28	0	0	2	3.28	25	41	32	52.5
2.	1	1.64	2	3.28	5	8.2	24	39.3	29	47.5
3.	1	1.64	3	4.92	4	6.56	36	59	17	27.9
4.	1	1.64	8	13.1	1	1.64	31	50.8	20	32.8
5.	1	1.64	2	3.28	1	1.64	29	47.5	28	45.9
6.	2	3.28	9	14.8	6	9.84	24	39.3	20	32.8
7.	1	1.64	1	1.64	4	6.56	31	50.8	24	39.3
8.	1	1.64	5	8.2	5	8.2	26	42.6	24	39.3
9.	1	1.64	1	1.64	0	0	37	60.7	22	36.1
10.	1	1.64	1	1.64	4	6.56	31	50.8	24	39.3

Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan Responden	STS		TS		R		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	0	0	0	0	30	49.2	31	50.8
2.	0	0	2	3.28	3	4.92	36	59	20	32.8
3.	3	4.92	1	1.64	3	4.92	31	50.8	23	37.7
4.	1	1.64	3	4.92	2	3.28	27	44.3	28	45.9
5.	3	4.92	2	3.28	4	6.56	25	41	27	44.3
6.	0	0	3	4.92	6	9.84	31	50.8	21	34.4
7.	2	3.28	3	4.92	7	11.5	29	47.5	20	32.8
8.	0	0	6	9.84	6	9.84	29	47.5	20	32.8
9.	1	1.64	1	1.64	0	0	32	52.5	27	44.3
10.	0	0	3	4.92	2	3.28	25	41	31	50.8

Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabel Variabel Budaya Organisasi

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 TOTAL.X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	25-JUN-2021 01:03:37
Comments	
Input	Active Dataset
	DataSet0
	Filter
	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 TOTAL.X1</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.05

DataSet0]

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.365**	.224	.003	.263*	.083
	Sig. (2-tailed)		.004	.082	.981	.041	.523
	N	61	61	61	61	61	61

X1.2	Pearson Correlation	.365**	1	.091	.179	.354**	.143
	Sig. (2-tailed)	.004		.484	.168	.005	.273
	N	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	.224	.091	1	-.042	.077	.264*
	Sig. (2-tailed)	.082	.484		.746	.554	.039
	N	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	.003	.179	-.042	1	.390**	.033
	Sig. (2-tailed)	.981	.168	.746		.002	.803
	N	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	.263*	.354**	.077	.390**	1	-.063
	Sig. (2-tailed)	.041	.005	.554	.002		.631
	N	61	61	61	61	61	61
X1.6	Pearson Correlation	.083	.143	.264*	.033	-.063	1
	Sig. (2-tailed)	.523	.273	.039	.803	.631	
	N	61	61	61	61	61	61

[X1.7	Pearson Correlation	-.029	.171	.288*	.507**	.294*	.196
	Sig. (2-tailed)	.824	.187	.024	.000	.021	.130
	N	61	61	61	61	61	61
X1.8	Pearson Correlation	.044	.319*	.039	.483**	.271*	.212
	Sig. (2-tailed)	.738	.012	.766	.000	.035	.100
	N	61	61	61	61	61	61
X1.9	Pearson Correlation	.259*	.271*	.134	.235	.013	.155
	Sig. (2-tailed)	.044	.035	.304	.068	.918	.232
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL. X1	Pearson Correlation	.395**	.585**	.386**	.629**	.541**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.000	.000	.002
	N	61	61	61	61	61	61

Correlations

		X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL.X 1
X1.1	Pearson Correlation	-.029	.044	.259*	.395**
	Sig. (2-tailed)	.824	.738	.044	.002
	N	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	.171	.319*	.271*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.187	.012	.035	.000
	N	61	61	61	61

X1.3	Pearson Correlation	.288*	.039	.134	.386**
	Sig. (2-tailed)	.024	.766	.304	.002
	N	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	.507**	.483**	.235	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.068	.000
	N	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	.294*	.271*	.013	.541**
	Sig. (2-tailed)	.021	.035	.918	.000
	N	61	61	61	61
X1.6	Pearson Correlation	.196	.212	.155	.390**
	Sig. (2-tailed)	.130	.100	.232	.002
	N	61	61	61	61
X1.7	Pearson Correlation	1	.599**	-.014	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.914	.000
	N	61	61	61	61
X1.8	Pearson Correlation	.599**	1	.174	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000		.180	.000
	N	61	61	61	61
X1.9	Pearson Correlation	-.014	.174	1	.447**
	Sig. (2-tailed)	.914	.180		.000
	N	61	61	61	61

TOTAL.X	Pearson				
1	Correlation	.683**	.710**	.447**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR COV

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created	25-JUN-2021 01:04:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR COV /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.697	.684	9

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	1.000	.365	.224	.003	.263	.083	-.029	.044
X1.2	.365	1.000	.091	.179	.354	.143	.171	.319
X1.3	.224	.091	1.000	-.042	.077	.264	.288	.039
X1.4	.003	.179	-.042	1.000	.390	.033	.507	.483
X1.5	.263	.354	.077	.390	1.000	-.063	.294	.271
X1.6	.083	.143	.264	.033	-.063	1.000	.196	.212
X1.7	-.029	.171	.288	.507	.294	.196	1.000	.599
X1.8	.044	.319	.039	.483	.271	.212	.599	1.000
X1.9	.259	.271	.134	.235	.013	.155	-.014	.174

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.9
X1.1	.259
X1.2	.271
X1.3	.134
X1.4	.235
X1.5	.013

X1.6	.155
X1.7	-.014
X1.8	.174
X1.9	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	.461	.208	.108	.002	.148	.042	-.022	.031
X1.2	.208	.704	.054	.139	.245	.088	.157	.279
X1.3	.108	.054	.504	-.028	.045	.138	.224	.029
X1.4	.002	.139	-.028	.857	.298	.022	.513	.465
X1.5	.148	.245	.045	.298	.683	-.038	.266	.233
X1.6	.042	.088	.138	.022	-.038	.538	.157	.162
X1.7	-.022	.157	.224	.513	.266	.157	1.199	.683
X1.8	.031	.279	.029	.465	.233	.162	.683	1.083
X1.9	.155	.201	.084	.192	.010	.101	-.014	.160

Inter-Item Covariance Matrix

	X1.9
X1.1	.155
X1.2	.201
X1.3	.084
X1.4	.192
X1.5	.010
X1.6	.101
X1.7	-.014

X1.8	.160
X1.9	.779

tem-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33.4098	16.079	.247	.251	.692
X1.2	33.2787	14.438	.430	.296	.660
X1.3	33.2787	16.071	.230	.267	.695
X1.4	33.4590	13.819	.466	.450	.651
X1.5	33.5410	14.786	.380	.320	.669
X1.6	33.2787	16.004	.229	.150	.695
X1.7	33.5246	12.754	.503	.553	.640
X1.8	33.5410	12.719	.550	.476	.628
X1.9	33.1475	15.328	.257	.251	.693

2. Uji Validitas dan Reliabel Kepuasan Kerja (X₂)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 TOTAL.X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	25-JUN-2021 00:56:06
----------------	----------------------

Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 TOTAL.X2</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.05

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1 Pearson Correlation	1	.728**	.413**	.350**	.275*	.033
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.006	.032	.798

	N	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.728**	1	.566**	.243	.323*	.129
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.059	.011	.321
	N	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	.413**	.566**	1	.157	.353**	.256*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.226	.005	.046
	N	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	.350**	.243	.157	1	.021	.230
	Sig. (2-tailed)	.006	.059	.226		.871	.075
	N	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	.275*	.323*	.353**	.021	1	.273*
	Sig. (2-tailed)	.032	.011	.005	.871		.033
	N	61	61	61	61	61	61
X2.6	Pearson Correlation	.033	.129	.256*	.230	.273*	1
	Sig. (2-tailed)	.798	.321	.046	.075	.033	
	N	61	61	61	61	61	61
X2.7	Pearson Correlation	-.098	.116	.203	.125	.214	.156
	Sig. (2-tailed)	.453	.373	.116	.338	.097	.229
	N	61	61	61	61	61	61
X2.8	Pearson Correlation	.337**	.375**	.380**	.436**	.197	.328**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.003	.000	.128	.010

	N	61	61	61	61	61	61
X2.9	Pearson Correlation	.538**	.622**	.475**	.092	.248	-.128
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.479	.054	.327
	N	61	61	61	61	61	61
X2.10	Pearson Correlation	.580**	.597**	.558**	.042	.351**	-.047
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.750	.005	.719
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.686**	.774**	.722**	.497**	.531**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61

Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	-.098	.337**	.538**	.580**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.453	.008	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.116	.375**	.622**	.597**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.373	.003	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	.203	.380**	.475**	.558**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.116	.003	.000	.000	.000

	N	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	.125	.436**	.092	.042	.497**
	Sig. (2-tailed)	.338	.000	.479	.750	.000
	N	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	.214	.197	.248	.351**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.097	.128	.054	.005	.000
	N	61	61	61	61	61
X2.6	Pearson Correlation	.156	.328**	-.128	-.047	.439**
	Sig. (2-tailed)	.229	.010	.327	.719	.000
	N	61	61	61	61	61
X2.7	Pearson Correlation	1	.271*	.084	.142	.367**
	Sig. (2-tailed)		.035	.520	.274	.004
	N	61	61	61	61	61
X2.8	Pearson Correlation	.271*	1	.152	.119	.640**
	Sig. (2-tailed)	.035		.243	.360	.000
	N	61	61	61	61	61
X2.9	Pearson Correlation	.084	.152	1	.858**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.520	.243		.000	.000
	N	61	61	61	61	61
X2.10	Pearson Correlation	.142	.119	.858**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.274	.360	.000		.000

	N	61	61	61	61	61
TOTAL.X	Pearson	.367**	.640**	.610**	.654**	1
2	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR COV

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created	25-JUN-2021 00:56:37	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR COV /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.17

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.783	.797	10

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.1	1.000	.728	.413	.350	.275	.033	-.098	.337
X2.2	.728	1.000	.566	.243	.323	.129	.116	.375
X2.3	.413	.566	1.000	.157	.353	.256	.203	.380
X2.4	.350	.243	.157	1.000	.021	.230	.125	.436
X2.5	.275	.323	.353	.021	1.000	.273	.214	.197
X2.6	.033	.129	.256	.230	.273	1.000	.156	.328
X2.7	-.098	.116	.203	.125	.214	.156	1.000	.271
X2.8	.337	.375	.380	.436	.197	.328	.271	1.000
X2.9	.538	.622	.475	.092	.248	-.128	.084	.152
X2.10	.580	.597	.558	.042	.351	-.047	.142	.119

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.9	X2.10
X2.1	.538	.580
X2.2	.622	.597
X2.3	.475	.558

X2.4		.092	.042
X2.5		.248	.351
X2.6		-.128	-.047
X2.7		.084	.142
X2.8		.152	.119
X2.9		1.000	.858
X2.10		.858	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.1	.709	.539	.290	.300	.179	.032	-.065	.277
X2.2	.539	.771	.415	.217	.219	.130	.080	.322
X2.3	.290	.415	.696	.133	.227	.244	.134	.310
X2.4	.300	.217	.133	1.033	.017	.267	.100	.433
X2.5	.179	.219	.227	.017	.596	.241	.131	.149
X2.6	.032	.130	.244	.267	.241	1.306	.141	.366
X2.7	-.065	.080	.134	.100	.131	.141	.622	.209
X2.8	.277	.322	.310	.433	.149	.366	.209	.957
X2.9	.322	.388	.281	.067	.136	-.104	.047	.105
X2.10	.385	.414	.367	.033	.214	-.042	.089	.092

Inter-Item Covariance Matrix

	X2.9	X2.10
--	------	-------

X2.1	.322	.385
X2.2	.388	.414
X2.3	.281	.367
X2.4	.067	.033
X2.5	.136	.214
X2.6	-.104	-.042
X2.7	.047	.089
X2.8	.105	.092
X2.9	.504	.480
X2.10	.480	.622

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.3934	21.209	.583	.682	.748
X2.2	37.5082	20.221	.690	.676	.733
X2.3	37.7213	20.938	.629	.489	.742
X2.4	37.7869	22.270	.327	.312	.782
X2.5	37.4426	22.817	.410	.256	.769
X2.6	37.9508	22.581	.235	.277	.801
X2.7	37.5410	24.086	.223	.252	.789
X2.8	37.6885	20.951	.506	.398	.757
X2.9	37.5082	22.487	.512	.779	.759
X2.10	37.5410	21.752	.552	.812	.753

3. Uji Validitas dan Reliabel Variabel Kinerja Karyawan (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 TOTAL.Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	25-JUN-2021 00:49:55	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 TOTAL.Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.05

Elapsed Time

00:00:00.13

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	.115	.152	.240	.157	.101
	Sig. (2-tailed)		.376	.242	.063	.227	.438
	N	61	61	61	61	61	61
Y2	Pearson Correlation	.115	1	.254 [*]	-.183	-.050	.278 [*]
	Sig. (2-tailed)	.376		.048	.157	.702	.030
	N	61	61	61	61	61	61
Y3	Pearson Correlation	.152	.254 [*]	1	.483 ^{**}	.493 ^{**}	.189
	Sig. (2-tailed)	.242	.048		.000	.000	.144
	N	61	61	61	61	61	61
Y4	Pearson Correlation	.240	-.183	.483 ^{**}	1	.480 ^{**}	-.060
	Sig. (2-tailed)	.063	.157	.000		.000	.646
	N	61	61	61	61	61	61
Y5	Pearson Correlation	.157	-.050	.493 ^{**}	.480 ^{**}	1	.295 [*]
	Sig. (2-tailed)	.227	.702	.000	.000		.021
	N	61	61	61	61	61	61
Y6	Pearson Correlation	.101	.278 [*]	.189	-.060	.295 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.438	.030	.144	.646	.021	

	N	61	61	61	61	61	61
Y7	Pearson Correlation	.118	.219	.139	.248	.063	.105
	Sig. (2-tailed)	.363	.090	.284	.054	.628	.422
	N	61	61	61	61	61	61
Y8	Pearson Correlation	.181	.202	.184	.259*	.453**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.164	.119	.156	.044	.000	.001
	N	61	61	61	61	61	61
Y9	Pearson Correlation	.128	-.089	.113	.230	.339**	.281*
	Sig. (2-tailed)	.327	.493	.388	.074	.008	.028
	N	61	61	61	61	61	61
Y10	Pearson Correlation	.098	.034	.102	.014	.212	.043
	Sig. (2-tailed)	.451	.793	.432	.912	.102	.740
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL .Y	Pearson Correlation	.373**	.310*	.632**	.559**	.709**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.003	.015	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61

Correlations

	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL .Y

Y1	Pearson Correlation	.118	.181	.128	.098	.373**
	Sig. (2-tailed)	.363	.164	.327	.451	.003
	N	61	61	61	61	61
Y2	Pearson Correlation	.219	.202	-.089	.034	.310*
	Sig. (2-tailed)	.090	.119	.493	.793	.015
	N	61	61	61	61	61
Y3	Pearson Correlation	.139	.184	.113	.102	.632**
	Sig. (2-tailed)	.284	.156	.388	.432	.000
	N	61	61	61	61	61
Y4	Pearson Correlation	.248	.259*	.230	.014	.559**
	Sig. (2-tailed)	.054	.044	.074	.912	.000
	N	61	61	61	61	61
Y5	Pearson Correlation	.063	.453**	.339**	.212	.709**
	Sig. (2-tailed)	.628	.000	.008	.102	.000
	N	61	61	61	61	61
Y6	Pearson Correlation	.105	.408**	.281*	.043	.499**
	Sig. (2-tailed)	.422	.001	.028	.740	.000
	N	61	61	61	61	61
Y7	Pearson Correlation	1	.506**	.085	.080	.519**
	Sig. (2-tailed)		.000	.514	.542	.000
	N	61	61	61	61	61

Y8	Pearson Correlation	.506**	1	.332**	.123	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.344	.000
	N	61	61	61	61	61
Y9	Pearson Correlation	.085	.332**	1	-.038	.451**
	Sig. (2-tailed)	.514	.009		.772	.000
	N	61	61	61	61	61
Y10	Pearson Correlation	.080	.123	-.038	1	.315*
	Sig. (2-tailed)	.542	.344	.772		.013
	N	61	61	61	61	61
TOTAL. Y	Pearson Correlation	.519**	.725**	.451**	.315*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.013	
	N	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR COV

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		25-JUN-2021 00:50:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY	
	/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10	
	/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
	/MODEL=ALPHA	
	/STATISTICS=CORR COV	
	/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.702	.688	10

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	1.000	.115	.152	.240	.157	.101	.118	.181
Y2	.115	1.000	.254	-.183	-.050	.278	.219	.202
Y3	.152	.254	1.000	.483	.493	.189	.139	.184
Y4	.240	-.183	.483	1.000	.480	-.060	.248	.259
Y5	.157	-.050	.493	.480	1.000	.295	.063	.453
Y6	.101	.278	.189	-.060	.295	1.000	.105	.408
Y7	.118	.219	.139	.248	.063	.105	1.000	.506
Y8	.181	.202	.184	.259	.453	.408	.506	1.000
Y9	.128	-.089	.113	.230	.339	.281	.085	.332
Y10	.098	.034	.102	.014	.212	.043	.080	.123

Inter-Item Correlation Matrix

	Y9	Y10
Y1	.128	.098
Y2	-.089	.034
Y3	.113	.102
Y4	.230	.014
Y5	.339	.212

Y6	.281	.043
Y7	.085	.080
Y8	.332	.123
Y9	1.000	-.038
Y10	-.038	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	.254	.040	.074	.106	.082	.040	.058	.083
Y2	.040	.470	.168	-.110	-.036	.151	.146	.126
Y3	.074	.168	.928	.408	.492	.145	.131	.162
Y4	.106	-.110	.408	.771	.437	-.042	.212	.207
Y5	.082	-.036	.492	.437	1.073	.242	.064	.428
Y6	.040	.151	.145	-.042	.242	.628	.081	.295
Y7	.058	.146	.131	.212	.064	.081	.950	.449
Y8	.083	.126	.162	.207	.428	.295	.449	.832
Y9	.047	-.045	.079	.148	.257	.163	.061	.221
Y10	.039	.018	.077	.010	.170	.027	.060	.087

Inter-Item Covariance Matrix

	Y9	Y10
Y1	.047	.039
Y2	-.045	.018
Y3	.079	.077

Y4		.148	.010
Y5		.257	.170
Y6		.163	.027
Y7		.061	.060
Y8		.221	.087
Y9		.534	-.022
Y10		-.022	.605

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.7377	17.730	.268	.104	.694
Y2	38.0328	17.732	.159	.334	.708
Y3	38.0984	14.723	.469	.467	.658
Y4	37.9672	15.599	.397	.505	.672
Y5	38.0820	13.777	.556	.541	.637
Y6	38.0984	16.290	.345	.317	.682
Y7	38.2295	15.646	.328	.367	.687
Y8	38.2131	14.170	.600	.532	.632
Y9	37.8852	16.770	.304	.222	.688
Y10	37.8689	17.583	.143	.087	.713

Lampiran 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.587	3.213		2.984	.004
	Budaya Organisasi	.618	.111	.597	5.589	.000
	Kepuasan Kerja	.226	.091	.266	2.492	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2.984	.004
	Budaya Organisasi	.597	5.589	.000
	Kepuasan Kerja	.266	2.492	.016

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	369.415	52.453	.000 ^b
Residual	7.043		
Total			

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.632	2.65382

Lampiran 5 Tabel t

Tabel t :

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

Lampiran 6 Tabel F

Tabel F :

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84

Lampiran 7 Tabel r

Tabel r :

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048