

## SISTEM INFORMASI KLINIK BERBASIS WEB PADA KLINIK UMUM DAN KECANTIKAN DOKTER GALUH DWI ANANDHITA JAKARTA

Monalisa<sup>1)</sup>, Irfan Mahendra<sup>2)</sup>,  
STMIK Nusa Mandiri Jakarta

Email: [tjanmonalisa8088@gmail.com](mailto:tjanmonalisa8088@gmail.com), [irfan.iha@nusamandiri.ac.id](mailto:irfan.iha@nusamandiri.ac.id)

**Abstract:** *Doctor Galuh Dwi Anandita Health and Beauty Clinic is a public health and beauty-care facilities in South Jakarta. Currently, the administrative and operational management of Doctor Galuh Dwi Anandita Health and Beauty Clinic, is still done manually. This condition causes the quality of services rendered to be low, because the information needed for decision-making processes are often late and inaccurate, which could also impact on delays or errors in the process of making medical treatment given to the patient. Implementation of Web-based clinical information systems in Doctor Galuh Dwi Anandita Health and Beauty Clinic is seen to be the solution to these problems.*

**Keywords :** *information system, health and beauty clinic, web, php, mysql*

### 1. PENDAHULUAN

Klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandita merupakan fasilitas pelayanan kesehatan dan kecantikan publik yang berlokasi di Jakarta Selatan. Sesuai dengan namanya, selain memberikan layanan kesehatan seperti konsultasi dan pemeriksaan kesehatan serta pengobatan, Klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandita juga menyediakan layanan konsultasi dan *treatment* kecantikan yang saat ini banyak diminati oleh masyarakat.

Saat ini, dalam mengelola administrasi dan operasional Klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandita, seperti mengelola data pasien, rekam medis pasien, data dokter, data obat, dan lain-lain masih dilakukan cara manual. Data-data tersebut dicatat pada media buku, dan kemudian diarsip ke dalam *box file* yang nantinya akan disimpan dalam lemari arsip.

Pengolahan data secara manual ini dapat menyebabkan rendahnya kualitas layanan yang diberikan. Informasi yang dibutuhkan untuk proses pengambilan keputusan juga sering terlambat dan tidak akurat. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya keterlambatan atau kesalahan dalam proses pengambilan tindakan medis yang diberikan kepada pasien.

Di sisi lain, saat ini teknologi informasi telah berkembang dengan sangat pesat. Apalagi dengan semakin luasnya penggunaan internet oleh masyarakat umum. Dengan internet, saat ini setiap orang dapat mengetahui informasi mengenai apapun dari berbagai belahan dunia.

Dukungan teknologi informasi dapat mempermudah suatu pekerjaan seperti halnya dalam penghematan waktu dan biaya, pengolahan data lebih cepat, dan keputusan yang diambil akan juga menjadi lebih tepat. Sehingga dengan demikian pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan paparan di atas, dapat diketahui bahwa saat ini terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan sistem informasi klinik di Klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandita. Sehingga untuk itu, dipandang perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan peran teknologi informasi, yaitu berupa pengembangan Sistem Informasi Klinik Berbasis *Web* Klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandita.

Sehingga dengan dukungan sistem informasi berbasis *web* ini nanti, diharapkan dapat membantu Klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandita dalam mengelola administrasi dan operasional klinik menjadi lebih efektif dan efisien.

### 2. METODE PENELITIAN

#### 2.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

##### a. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung dilakukan dengan mengamati objek penelitian. Dalam hal ini yaitu Klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandita di Jakarta. Observasi dilakukan selama lima hari, yaitu dengan mengamati dan menganalisa jalannya sistem, baik dari sisi lingkungan maupun dari sisi pengguna sistem itu sendiri.

## b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengetahui informasi mengenai kelemahan dari sistem yang sedang berjalan serta kebutuhan-kebutuhan lain yang diperlukan, yang belum tercukupi dari sistem yang telah ada saat ini. Wawancara dilakukan terhadap manajemen klinik, karyawan, serta beberapa pasien yang diambil secara *sampling*.

## c. Studi Pustaka

Studi kepustakaan dilakukan dalam rangka mengumpulkan teori maupun konsep yang terkait dengan penelitian, yaitu dengan mencari sumber referensi dan literatur yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Referensi dapat diperoleh dari buku-buku, jurnal, dokumen internal klinik, serta sumber-sumber lain yang tersedia di internet yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## 2.2 Model Pengembangan Sistem

Model pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

## a. Analisa Kebutuhan Sistem

Pada tahap analisa kebutuhan sistem ini, dilakukan analisa terhadap sistem yang saat ini sedang berjalan. Adapun tujuannya adalah agar dapat memahami proses yang terjadi dengan baik. Selain itu juga dilakukan analisa terhadap kebutuhan sistem informasi yang akan dirancang, termasuk dokumen dan *interface* yang diperlukan.

## b. Desain

Pada tahap ini akan dilakukan perancangan sistem informasi klinik berbasis *web*. Proses ini meliputi beberapa hal, yaitu :

## 1) Rancangan Database

Rancangan *database* dilakukan menggunakan *Entity Relationship Diagram* (ERD) yang di *cascading* ke dalam *Logical Records Structure* (LRS).

## 2) Software Architecture

*Software architecture* atau yang disebut juga dengan desain sistem dalam proses pengembangan aplikasi sistem informasi klinik pada Klinik Umum Dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandita Jakarta. Karena program yang dibuat adalah pemograman terstruktur, maka pada tahapan ini akan dijelaskan mengenai *deployment diagram* dan *component diagram*.

## 3) User Interface.

*User interface* yang akan dibuat berupa halaman *login*, halaman *user* (*input user*), halaman admin (*input data tindakan*, data petugas, data dokter, data obat, data pasien, pendaftaran pasien, rawat jalan pasien, penjualan apotek, serta laporan (laporan data petugas, data tindakan, data obat, data dokter, data pasien, pendaftaran, rawat pasien dan laporan penjualan obat).

## c. Code Generation

*Code generation* (pengkodean) merupakan tahap penerjemahan desain sistem yang telah dibuat ke dalam bentuk bahasa yang dapat dimengerti oleh komputer. Dalam penentuan bahasa pemrograman saat melakukan perancangan sistem informasi klinik berbasis web ini, bahasa pemrograman yang digunakan adalah PHP. Di mana sistem ini memiliki index yang menjadi satu kesatuan, sehingga dapat menjadi aplikasi sistem yang mudah dikembangkan dan dapat berjalan baik.

## d. Testing

Setelah melakukan pemrograman, tahap berikutnya adalah tahap pengujian (*testing*) sistem secara keseluruhan. Kegiatan pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan *Black Box Testing*. Pengujian ini dilakukan dengan menjalankan sistem informasi untuk memastikan apakah program telah berfungsi dengan baik sesuai dengan *requirement* yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti fungsi *input*, proses, dan *output* yang dihasilkannya.

## e. Implementasi

Tahap berikutnya adalah tahap implementasi sistem. Dalam penelitian ini, kegiatan yang dilakukan dalam tahap implementasi hanya kegiatan instalasi dan konfigurasi sistem, yang terdiri dari *hardware*, *software*, *database*, *network*, maupun perangkat pendukung lainnya. Sehingga sistem informasi yang telah dibuat dapat berjalan dengan baik pada *environment* yang sesungguhnya.

## 3. LANDASAN TEORI

## a. Klinik Umum dan Kecantikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, klinik adalah balai pengobatan khusus atau organisasi kesehatan yang bergerak dalam penyediaan pelayanan kesehatan kuratif (diagnosis dan pengobatan), biasanya terhadap satu macam gangguan kesehatan (Pusat Bahasa, 2008).

Sementara berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 028/Menkes/Per/I/2011, pengertian klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan

pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan spesialisik, diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan dan dipimpin oleh seorang tenaga medis (Menkes RI, 2011).

Sedangkan pengertian kecantikan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah keelokan atau kemolekan (Pusat Bahasa, 2008). Kecantikan sering didasarkan pada dua kategori, yaitu *inner beauty* (keelokan yang ada didalam), yang meliputi faktor-faktor psikologis seperti kepribadian, kecerdasan, keanggunan, kesopanan, kharisma, dan kesesuaian. Sedangkan yang kedua, yaitu *outer beauty* (keelokan yang ada di luar), yaitu daya tarik fisik yang meliputi faktor fisik, seperti kesehatan, kemudaan, simetri wajah, struktur kulit, serta penampilan berbusana.

Sehingga dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa klinik umum dan kecantikan merupakan sebuah klinik yang menawarkan pelayanan jasa di bidang perawatan kesehatan umum serta perawatan kecantikan yang dikenal juga dengan dermatologi, yaitu cabang kedokteran yang mempelajari kulit dan bagian-bagian yang berhubungan dengan kulit seperti rambut, kuku, kelenjar keringat, dan lain sebagainya.

#### b. Sistem Informasi

Menurut Fatta (2007), sistem adalah kumpulan dari bagian-bagian yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Sedangkan informasi menurut Gaol (2008) adalah segala sesuatu keterangan yang bermanfaat untuk para pengambil keputusan/manajer dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Sehingga dengan demikian, dapat diartikan bahwa sistem informasi adalah kumpulan dari komponen-komponen yang saling bekerja sama dalam mengolah data menjadi informasi yang lebih bernilai bagi proses pengambilan keputusan.

#### c. Sistem Basisdata

Menurut Kuswayatno (2006) basis adalah tempat atau ruangan untuk berkumpul. Sementara data adalah fakta atau kejadian dunia nyata yang mengandung suatu arti yang bisa berupa simbol-simbol, gambar-gambar, atau kata-kata. Jadi, pengertian *basis data* atau *database* adalah representasi kumpulan data yang saling berhubungan yang disimpan secara bersama-sama dan tanpa pengulangan yang tidak perlu untuk memenuhi berbagai kebutuhan.

Data perlu disimpan, diolah, dan diorganisasikan di dalam *database*, sehingga informasi yang dihasilkan berkualitas dan efisien dalam penyimpanan data. Pengorganisasian data seperti ini dinamakan dengan *Database Management System (DBMS)*.

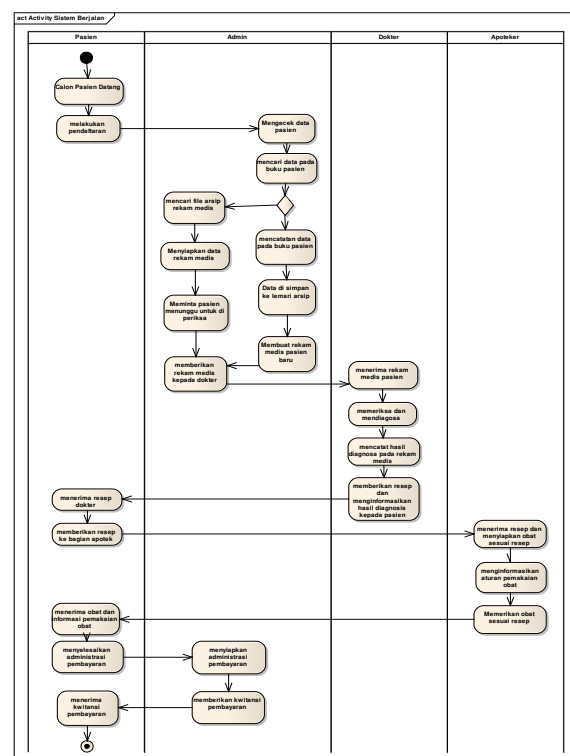
## 4. ANALISIS DAN DESAIN SISTEM USULAN

### a. Analisis Sistem Berjalan

Prosedur perawatan yang berjalan pada Klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandita dimulai saat calon pasien datang. Calon pasien yang datang akan melakukan pendaftaran terlebih dahulu ke Bagian Administrasi. Bagian Administrasi akan mengecek pada buku data pasien, apabila pasien yang datang sudah terdaftar, Bagian Administrasi menyiapkan rekam medis pasien tersebut yang selanjutnya akan diberikan kepada dokter. Jika pasien belum terdaftar, pasien akan melakukan pendaftaran di Bagian Administrasi terlebih dahulu dengan memberikan KTP atau tanda pengenalan lainnya. Untuk pencatatan data pasien pada buku data pasien dan dibuatkan rekam medis pasien baru selanjutnya rekam medis akan diberikan kepada dokter.

Setelah rekam medis diberikan kepada dokter, pasien akan dipanggil sesuai urutan kedatangan. Dokter akan melakukan tindakan dan mendiagnosis pasien, hasil diagnosis akan dicatat ke dalam rekam medis. Kemudian dokter akan membuatkan resep obat. Pasien yang sudah mendapatkan resep akan menebus obat ke apotek klinik. Apoteker akan membuatkan resep sesuai dengan resep yang diberikan serta memberitahukan aturan pemakaian obat. Setelah selesai di Bagian Apotek, pasien akan kembali ke Bagian Administrasi untuk menyelesaikan pembayaran.

Alur proses sebagaimana di atas dapat digambarkan menggunakan *activity diagram*, sebagai berikut :



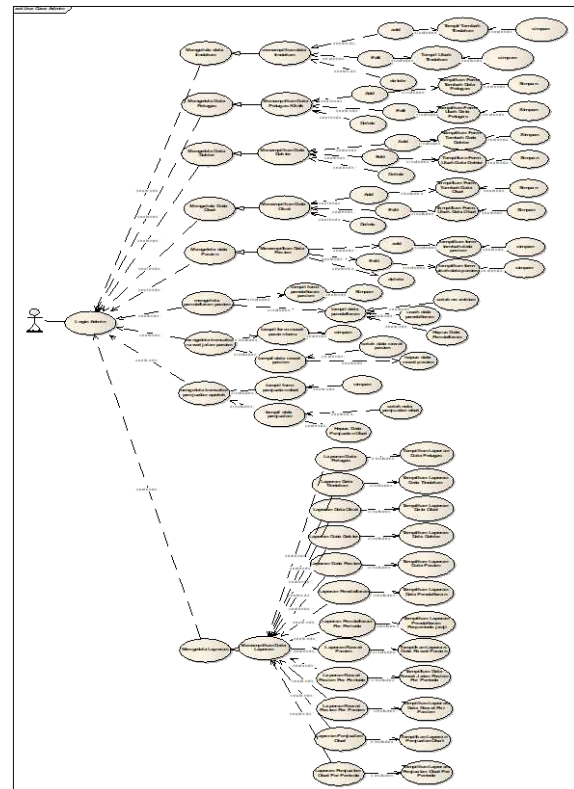
Gambar 1  
Activity Diagram Sistem Berjalan

- b. Rancangan Sistem Usulan  
i. Spesifikasi Kebutuhan Sistem Usulan  
Berikut adalah spesifikasi kebutuhan sistem (*system requirement*) dari sistem informasi klinik :

1. Halaman Administrator
  - A1. Mengelola data tindakan
  - A2. Mengelola data petugas
  - A3. Mengelola data dokter
  - A4. Mengelola data obat
  - A5. Mengelola data pasien
  - A6. Mengelola pendaftaran pasien
  - A7. Mengelola transaksi rawat pasien
  - A8. Mengelola transaksi penjualan apotek
  - A9. Mengelola laporan data petugas
  - A10. Mengelola laporan data tindakan
  - A11. Mengelola laporan data obat
  - A12. Mengelola laporan data dokter
  - A13. Mengelola laporan data pasien
  - A14. Mengelola laporan pendaftaran
  - A15. Mengelola laporan pendaftaran per periode
  - A16. Mengelola laporan rawat pasien
  - A17. Mengelola laporan rawat pasien per periode
  - A18. Mengelola laporan rawat pasien per pasien
  - A19. Mengelola laporan penjualan obat
  - A20. Mengelola laporan penjualan obat per periode

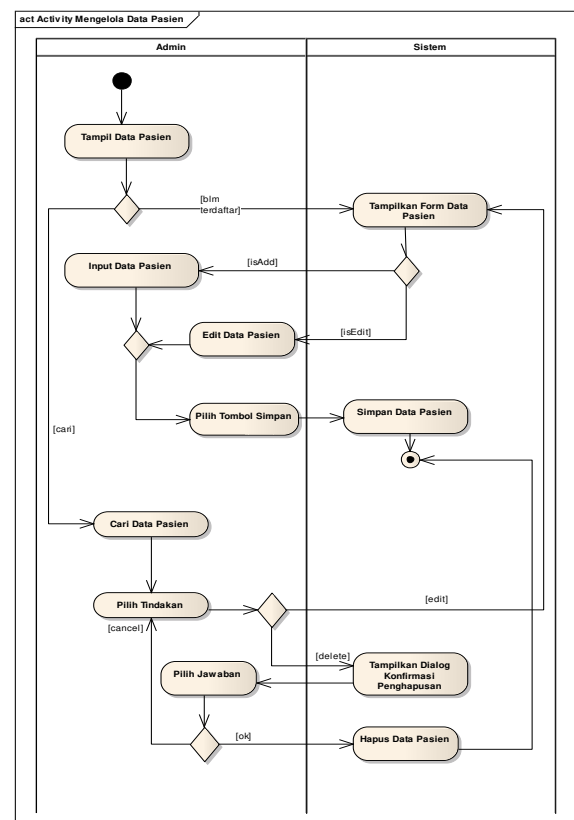
2. Halaman Petugas Klinik
  - B1. Mengelola pendaftaran pasien
  - B2. Mengelola transaksi rawat pasien
3. Halaman Petugas Apotek :
  - C1. Mengelola transaksi penjualan apotek

- ii. *Use Case Diagram* Sistem Usulan  
Berikut merupakan Halaman Administrator *Use Case Diagram* Sistem Usulan pada klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandhita Jakarta :



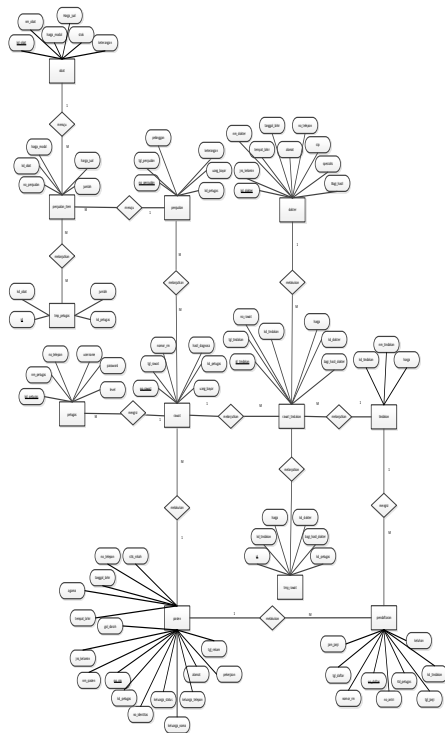
Gambar 2  
*Use Case Diagram* Halaman Administrator

- iii. *Activity Diagram* Sistem Usulan  
Berikut merupakan *activity diagram* mengelola data pasien sistem usulan pada klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandhita Jakarta :



Gambar 3  
Activity Diagram Mengelola Data Pasien

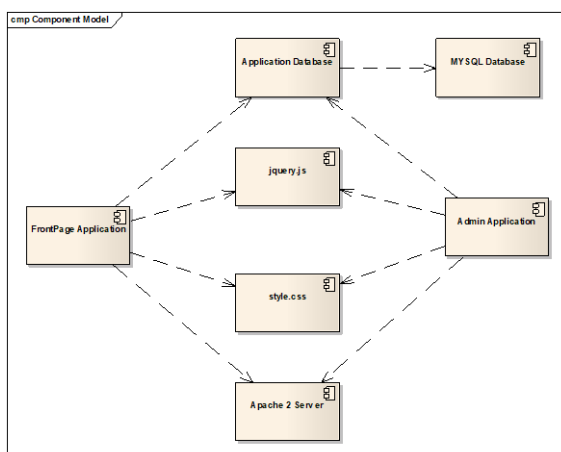
- iv. Rancangan Database  
Desain database digambarkan mellaui *Entity Relationship Diagram (ERD)*, sebagai berikut:



Gambar 4  
Entity Relationship Diagram Sistem Usulan

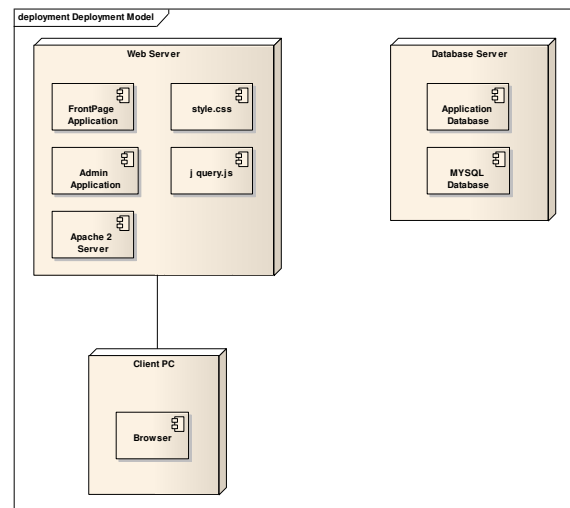
- v. Software Architecture

#### 1. Component Diagram



Gambar 5  
Component Diagram Sistem Usulan

#### 2. Deployment Diagram



Gambar 6  
Deployment Diagram Sistem Usulan

- vi. Rancangan User Interface  
Adapun rancangan *user interface* dari Sistem Informasi Klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandhita Jakarta, sebagai berikut :

#### 1. Rancangan User Interface Halaman Input Data Pasien

TAMBAH DATA PASIEN

Kode : RM0005

Nama Pasien :

No. Identitas (KTP/SIM) :

Jenis Kelamin :

Gol. Darah :

Agama :

Tempat, Tgl. Lahir :  /  /

Alamat :

Tinggal :

No. Telepon :

Status Nikah :

Pekerjaan :

**KELUARGA**

Status Keluarga :

Nama Keluarga :

No. Telepon :

Gambar 7  
Rancangan User Interface Halaman Input Data Pasien

#### 2. Rancangan User Interface Halaman Transaksi Rawat Pasien



## RAWAT PASIEN

DATA RAWAT			
No. Rawat	:	RP00003	
Tgl. Rawat	:	15-02-2015	
Nomor RM	:		* pilih dari <a href="#">daftar pasien</a> , lalu klik menu Rawat
Nama Pasien	:		
Hasil Diagnosa Dokter	:		
Uang Bayar/ DP (Rp.)	:		
INPUT TINDAKAN			
Dokter	:		
Tindakan Pasien	:		
Harga Tindakan (Rp)	:		Tambah
SIMPAN TRANSAKSI			
DAFTAR TINDAKAN			
No	Kode	Nama Tindakan	Dokter
			Harga (Rp)
GRAND TOTAL :			Rp. 0

Gambar 8

Rancangan *User Interface* Halaman Transaksi Rawat Pasien

## vii. Pengujian

Pada tahapan ini, dilakukan pengujian dengan menggunakan pendekatan *black box testing* untuk memastikan fungsi sistem telah sesuai dengan spesifikasi kebutuhan sistem yang telah ditetapkan dan semua fungsi dapat dipergunakan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap *user interface*, maka didapatkan bahwa seluruh fungsi telah sesuai dengan harapan dan valid.

## 5. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Klinik Umum dan Kecantikan dr. Galuh Dwi Anandhita Berbasis Web ini dapat mempermudah proses input data, pencarian data, dan pembuatan laporan.
2. Sistem informasi berbasis *web* memungkinkan layanan yang diberikan pada pasien akan menjadi lebih cepat dan akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bagaskara, R. Edith Indera Syafei, Wahyu Amien dan Isnanto, R. Rizal. 2012. Perancangan Sistem Informasi Poliklinik ISSN: 2302-9927. Semarang Vol.1, No. 4 Desember 2012: 349-354.
- Diana, Anita dan Nugroho, Gajar Tri. 2012. Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Administrasi Rawat Jalan Pada Klinik dengan Metodologi Object Oriented studi kasus:

Klinik Maharani Tangerang. ISBN 979-26-0255-0 Semarang: 23 Juni 2012 417-423

- Fatta, Hanif Al. 2007. Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Gaol, Chr. Jimmy L. 2008. Sistem Informasi Manajemen Pemahaman dan Aplikasi. Jakarta : PT. Grasindo.
- Kadir, Abdul. 2008. Tuntutan Praktis Belajar Menggunakan MySQL. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Kuswayatno, Lia. 2006. Mahir dan Terampil Berkomputer Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Kelas XII Sekolah Menengah Atas. Jakarta : Grafindo Media Pratama.
- Limantara, Hans S. 2009. Jelajah Dunia Maya dengan Cepat dan Mudah (Menenal Lebih Dekat SAFARI 4 – Browser Kaya Fitur). Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. 2011. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor : 028/MENKES/PER/I/2011 tentang Peraturan Menteri Kesehatan Tentang Klinik. Jakarta : Departemen Kesehatan
- Oktavian, Diar Puji. 2010. Menjadi Programmer Jempolan Menggunakan PHP. Yogyakarta : MediaKom
- Pusat Bahasa. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Ramadhan, Arief. 2006. Pemrograman Web Database dengan PHP dan MySQL. Bogor : Elex Media Komputindo.
- Rejeki, Rara Sri Artati, Agus Prasetyo Utomo, dan Stefiana Sri Susanti. 2011. Perancangan dan Pengaplikasian Sistem Penjualan pada “Distro Smith” Berbasis E-Commerce. Semarang : Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume 16, No.1, Juli 2011 : 150-159.
- Sakti, Dr. Nufansa Wira. 2014. Buku Pintar Pajak E-Commerce Dari Mendaftar Sampai Membayar Pajak. Jakarta : Katalog Dalam Terbitan.
- Sugiri dan Budi Kurniawan. 2007. *Desain Web Menggunakan HTML+CSS*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Supardi, Ir. Yuniar. 2010. Semua Bisa Menjadi Programmer Java Basic Programming. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Widodo, Prabowo Pudjo dan Herlawati. 2011. Menggunakan UML (*Unified Modeling Language*). Bandung : Penerbit Informatika.

## PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DANA PENSIUN PERTAMINA DI JAKARTA

Sumarsid

Sekolah Tinggi Manajemen LABORA

Email: [marsiddpk05@gmail.com](mailto:marsiddpk05@gmail.com)

**Abstract:** *In this study the authors analyzed to determine the effect of corporate culture and motivation on employee performance improvement Pension Fund. From the analysis of multiple correlation coefficients obtained a correlation coefficient Culture Company X1 and X2 correlation coefficient Motivation to employee performance is 0.950, thus the corporate culture and motivation strong and significant influence  $0.000 < 0.05$  on the performance of the employee pension fund of Pertamina in Jakarta. Results of analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ) = 0.903 thus the corporate culture and motivation have contributed 90.3% to the Pension Fund employee performance in Jakarta, and the remaining 9.7% are influenced by other factors were not the authors carefully, including discipline, leadership, and quality of human resources. Based on the results of research by F test showed that the corporate culture and motivation simultaneously significant effect on employee performance improvement DPP (Pension Fund) in Jakarta, because sig. F count is 0.000, meaning  $< 5\%$  ( $0.000 < 0.005$ ). Thus  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. Based on testing with the t variable X1 is the corporate culture of -0.222 with t table is 1,701 and the value of the variable significant corporate culture X1  $0.826 > 5\%$ , thereby to  $> t_{\alpha}$  then  $H_a$  (alternative hypothesis) refused and  $H_0$  (null hypothesis) is accepted, This means that the corporate culture is partially no significant effect on employee performance DPP (Pension Fund) in Jakarta. While the value of t count X2 motivation of 11.494 with the value t table is 1,701 and significant value for the variable X2 motivation  $0.000 > 5\%$ , thereby to  $< t_{\alpha}$ , That X2 motivation partially significant effect on employee performance Pension Fund in Jakarta.*

**Keywords:** *Corporate Culture and Performance Officer*

### A. PENDAHULUAN.

#### 1. Latar Belakang

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya didukung oleh budaya perusahaannya saja tetapi juga bagaimana perusahaan tersebut menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadinya, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, yang merupakan individu yang produktif dan menjadi salah satu tenaga sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Jika predikat sebagai karyawan adalah dimata atasan dapat diraih, maka kemungkinan dapat memperlancar perkembangan karir. Untuk mencapai kesuksesan dalam karir, maka salah satu instrumen yang dibutuhkan adalah dukungan dari lingkungan. Salah satu bentuk dari dukungan lingkungan adalah dengan terciptanya budaya perusahaan yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya perusahaan, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan

karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Untuk itu kesadaran karyawan akan pentingnya budaya perusahaan masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya perusahaan, terhadap kinerja karyawan yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, disamping itu pimpinan perlu memotivasi pekerja untuk dapat bekerja sesuai dengan harapan dengan cara memenuhi kebutuhan dan kepuasan tenaga kerja dimana perusahaan, dapat menentukan sendiri pola kebutuhan dan kepuasannya tanpa mengabaikan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian “bagaimanakah pengaruh budaya perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan DPP (Dana Pensiun Pertamina) di Jakarta?”.

#### 2. Asumsi

Agar tidak terjadi persepsi yang salah terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka penulis memberikan asumsi sebagai berikut : Karyawan Dana

Pensiun Pertamina telah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, telah terlatih dan profesional, sarana prasarana serta fasilitas kerja sudah lengkap, kondisi lingkungan kerja kondusif, tidak ada kendala dalam sosialisasi budaya organisasi dan motivasi material dan non material sudah diberikan dan berlangsung dengan baik.

## B. LANDASAN TEORI

### a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dari manajemen. Oleh karena itu teori-teori tentang manajemen umum menjadi landasan perubahan mengenai pengelolaan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Para pakar manajemen sepakat bahwa sumber daya manusia sangat berperan dalam proses produksi dan mereka juga merupakan faktor penentu tercapai tidaknya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa pengertian istilah manajemen sumber daya manusia dari pakar dapat didefinisikan sebagai berikut: Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006, p. 10) : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Menurut Veithzal Rivai (2009, p.1) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas manajemen sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terbinanya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, pegawai yang diharapkan profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya

### b) Pengertian Budaya Perusahaan

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya yang mempengaruhi semua aspek organisasi

dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok.

Menurut Poerwanto dalam bukunya yang berjudul *Budaya Perusahaan* (2008, p. 16), mendefinisikan budaya perusahaan sebagai: “Seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi internal”. Jadi pada dasarnya, *Corporate Culture* atau budaya perusahaan mempunyai pengertian sebagai “Aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari Sumber Daya Manusia (SDM)-nya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut”.

Sementara itu, Menurut Poerwanto (2008, p. 15) Budaya organisasi telah didefinisikan oleh banyak ahli, diantaranya: menurut Schein Martin (dalam Poerwanto, 2008, p. 15), budaya organisasi adalah “Serangkaian sikap, nilai, keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi”. Menurut Schein, budaya organisasi adalah “seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal”.

### a. Terbentuknya Budaya perusahaan

Schein yang dikutip Poerwanto dalam bukunya yang berjudul “*Budaya Perusahaan*” (2008, p. 24) menjelaskan bahwa pada dasarnya budaya muncul dari tiga sumber, yaitu:

- Keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan asumsi dari para pendiri organisasi.
- Belajar dari pengalaman yang dilakukan oleh para anggota kelompok sebagaimana perkembangan organisasi.
- Keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi-asumsi baru yang dibawa masuk oleh pimpinan dan anggota baru.

Budaya perusahaan yang terbentuk banyak ditentukan oleh beberapa unsur, yaitu:

- Lingkungan usaha. Lingkungan di mana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
- Nilai-nilai (values). Merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.



- c. Panutan atau keteladanan. Orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
- d. Upacara-upacara (rites and ritual). Acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.
- e. Network. Jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan.

#### **b. Peran Budaya Perusahaan**

Poerwanto dalam bukunya yang berjudul “Budaya Perusahaan” (2008, p. 26), menyebutkan bahwa secara spesifik budaya mempunyai lima peran, yaitu :

- a. Budaya memberikan rasa memiliki identitas dan kebanggaan bagi karyawan, yaitu menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasinya dengan yang lain.
- b. Budaya mempermudah terbentuknya komitmen dan pemikiran yang lebih luas daripada kepentingan seseorang.
- c. Memperkuat standar perilaku organisasi dalam membangun pelayanan superior pada pelanggan.
- d. Budaya menciptakan pola adaptasi.
- e. Membangun sistem kontrol organisasi secara menyeluruh.

Deal dan Kennedy yang dikutip Poerwanto dalam bukunya “Budaya Perusahaan”, (2008, p. 26) mengatakan bahwa pada perusahaan yang dikelola dengan baik, setiap orang dalam organisasi menganut budaya mereka. Budaya yang kuat berperan dalam dua hal, yaitu :

- a. Mengarahkan perilaku. Karyawan mengerti bagaimana harus bertindak dan apa yang diharapkan dari mereka.
- b. Budaya yang kuat memberi karyawan pengertian akan tujuan, dan membuat mereka berpikiran positif terhadap perusahaan. Mereka mengerti apa yang ingin dicapai perusahaan mencapai sasaran tersebut. Budaya berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Jika organisasi memiliki budaya yang kuat, organisasi dan karyawannya akan memiliki perilaku yang seiring dan sejalan.

#### **c) Pengertian Motivasi**

Motivasi itu sendiri berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan,

menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Motivasi adalah proses untuk mencoba dan mempengaruhi seseorang agar orang tersebut melaksanakan atau bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Seperti yang dituliskan oleh Heidjrachman dan Suad Husnan, dalam Manajemen Personalia (2008, p.197) : “Motivasi merupakan proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”.

T. Hani Handoko (2008, p.252), mengatakan bahwa : “Motivasi keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. dari kedua definisi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah pengaruh dari luar yang mendorong diri seseorang untuk bekerja dan berperilaku lebih giat dalam mencapai suatu tujuan.

#### **Teori Motivasi**

Teori-teori motivasi yang dikutip dan menjadi kerangka teori motivasi dalam penelitian ini diambil dari buku-buku manajemen dan manajemen sumber daya manusia dibatasi hanya beberapa pengertian motivasi yang dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu teori kepuasan (content theory) dan teori proses (process theory).

##### **a. Teori motivasi kepuasan**

Teori ini berdasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu kepada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Teori kepuasan (content theory) dalam bukunya Malayu SP. Hasibuan (2006, p.152-167) dibagi menjadi dua kelompok:

1) Teori motivasi klasik dari Taylor

Menurut teori ini, motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu hanya dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

2) Teori Herarkhi (Need Herarchy) dari Abraham Maslow

Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dapat dijelaskan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut : kebutuhan fisik, rasa aman, sosialisasi, penghargaan, aktualisasi diri

3) Teori dua faktor (two factors) dari Frederick Herzberg

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a) Faktor-faktor Pemeliharaan (higienes factor)

Merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan habitat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus-menerus, seperti misalnya lapar-makan-kenyang-lapar. Dalam bekerja, kebutuhan ini misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervise yang baik. Jadi faktor-faktor ini bukanlah sebagai motivator, tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

b) Faktor-faktor motivasi (motivation factors)

Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai, dan lainnya.

4) Teori motivasi prestasi (Achievement Motivasi) dari Mc. Clelland (dalam Malayu SP. Hasibuan, 2005, p.151-159):

Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan

peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi semangat kerja adalah :

a) Kebutuhan akan prestasi (need for achievement)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat seseorang mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Orang akan antusias untuk berprestasi tinggi asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa dengan mencapai prestasi yang tinggi akan dapat memperoleh reward yang besar.

b) Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat seseorang, karena kebutuhan afiliasi merangsang gairah seseorang untuk berkembang dengan motif bahwa orang akan cenderung mempunyai keinginan yang diterima, dihormati, dan merasa dirinya penting dihadapan orang lain. Lebih dari itu, orang juga mempunyai dorongan ikut serta dalam tugas bersama dengan motif pencapaian keinginan-keinginan tersebut.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (need for power)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat seseorang, karena manusia umumnya cenderung ingin lebih berkuasa dibandingkan manusia lain. Keinginan ini dalam praktek kehidupan sehari-hari dapat menimbulkan persaingan, sehingga mendorong para individu untuk berkompetisi.

5) Teori ERG (Existence, Relatedness and Growth) dari Alderfer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan Abraham Maslow dan menurut para ahli dianggap lebih mendekati keadaan yang sebenarnya menurut data empiris. Teori ini mengemukakan bahwa ada 3 kelompok kebutuhan yang utama yaitu:

a) Kebutuhan akan keberadaan (Existence)

b) Kebutuhan akan afiliasi (Relatedness)

c) Kebutuhan akan kemajuan (Growth)

**d) Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2006, p 94) mengemukakan : “Kinerja (prestasi kerja) adalah satu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005, p 9) mengemukakan : "Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Moh. Pabunda Tika, dalam bukunya "Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan" (2008, p 121) mengemukakan: "Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu". Dengan demikian kinerja perusahaan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu. Faktor intern terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya.

Sedangkan pengaruh eksternal adalah peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Prestasi kerja karyawan perlu sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai kenaikan gaji, penugasan, promosi, pendidikan, dan latihan serta masih banyak keperluan lainnya yang mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

#### 4.1 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja)

Yaitu secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

#### 4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

a. Menurut Sihotang A.(2007, p 186)

"Ada beberapa macam tujuan penilaian kinerja yang diperlukan untuk berbagai kepentingan yaitu :

1. Mengidentifikasi para karyawan yang potensial untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan.
  2. Menetapkan dan memilih karyawan yang akan dimutasikan pada jabatan baru.
  3. Untuk keperluan kenaikan gaji dan upah karyawan yang bersangkutan.
  4. Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.
- Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas sehingga manfaat penilaian dapat dinikmati para karyawan yang bersangkutan. Objektivitas penilaian kinerja harus realistis, positif, konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat.

b. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007, p 89)

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk meningkatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian

bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.  
10. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

Bagi para karyawan, penilaian kinerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dan akan timbul dorongan di hati individu karyawan untuk memperbaiki diri.

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan memberikan faedah karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Ringkasnya penilaian prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan dan dapat berguna untuk perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan.

## C. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisa Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan korelasi Pearson Product Moment, dimana syarat minimum suatu instrument untuk dianggap valid jika nilai  $r \geq 0,3$ . Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS di dapat hasil berikut ini:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

No	Butir Dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r)	Taraf Sig. ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1.	X1.1	0.776	0.000	Valid
2.	X1.2	0.757	0.000	Valid
3.	X1.3	0.871	0.000	Valid
4.	X1.4	0.900	0.000	Valid
5.	X1.5	0.908	0.000	Valid
6.	X1.6	0.825	0.000	Valid
7.	X1.7	0.834	0.000	Valid
8.	X1.8	0.896	0.000	Valid
9.	X1.9	0.869	0.000	Valid
10.	X1.10	0.641	0.000	Valid
11.	X2.1	0.671	0.000	Valid
12.	X2.2	0.844	0.000	Valid
13.	X2.3	0.929	0.000	Valid

14.	X2.4	0.970	0.000	Valid
15.	X2.5	0.970	0.000	Valid
16.	X2.6	0.934	0.000	Valid
17.	X2.7	0.970	0.000	Valid
18.	X2.8	0.791	0.000	Valid
19.	X2.9	0.964	0.000	Valid
20.	X2.10	0.964	0.000	Valid
21.	Y.1	0.530	0.003	Valid
22.	Y.2	0.633	0.000	Valid
23.	Y.3	0.703	0.000	Valid
24.	Y.4	0.389	0.034	Valid
25.	Y.5	0.914	0.000	Valid
26.	Y.6	0.846	0.000	Valid
27.	Y.7	0.703	0.000	Valid
28.	Y.8	0.670	0.000	Valid
29.	Y.9	0.867	0.000	Valid
30.	Y.10	0.906	0.000	Valid

Dari data-data pada tabel di atas, diketahui bahwa tidak ada butir pernyataan yang gugur atau tidak valid, karena mempunyai nilai koefisien korelasi ( $r \geq 0,361$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian adalah valid.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran, dengan kata lain uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat dalam pengumpulan data. Teknik penghitungan uji reliabilitas dengan melihat nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai alpha cronbach's  $\geq 0,6$ . Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil seperti tercantum pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas**

N o	Butir Dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Status	N o	Butir Dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Status
1	X1.1	0.766	Reliabel	1	X2.6	0.767	Reliabel
2	X1.2	0.768	Reliabel	1	X2.7	0.766	Reliabel
3	X1.3	0.754	Reliabel	1	X2.8	0.777	Reliabel
4	X1.4	0.762	Reliabel	1	X2.9	0.767	Reliabel
5	X1.5	0.750	Reliabel	2	X2.10	0.767	Reliabel
6	X1.6	0.765	Reliabel	2	Y.1	0.757	Reliabel
7	X1.7	0.765	Reliabel	2	Y.2	0.748	Reliabel
8	X1.8	0.762	Reliabel	2	Y.3	0.753	Reliabel

9	X1.	0.76	Reli	2	Y.4	0.76	Reli
.	9	4	abel	4.		4	abel
1	X1.	0.77	Reli	2	Y.5	0.73	Reli
0	10	2	abel	5.		5	abel
1	X2.	0.78	Reli	2	Y.6	0.74	Reli
1	1	3	abel	6.		2	abel
1	X2.	0.77	Reli	2	Y.7	0.75	Reli
2	2	1	abel	7.		3	abel
1	X2.	0.76	Reli	2	Y.8	0.74	Reli
3	3	9	abel	8.		9	abel
1	X2.	0.76	Reli	2	Y.9	0.73	Reli
4	4	6	abel	9.		7	abel
1	X2.	0.76	Reli	3	Y.1	0.73	Reli
5	5	6	abel	0.	0	6	abel

Dari data yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha kedua variabel penelitian tersebut berada di atas nilai 0,6 dengan demikian kedua variabel penelitian tersebut adalah reliabel.

### 3.3 Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang signifikan secara simultan antara variabel X1 (budaya perusahaan) dan X2 (motivasi) terhadap kinerja karyawan DPP (Dana Pensiun Pertamina) Jakarta, akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.903	.896	1.113

Berdasarkan pada tabel di atas didapatkan bahwa nilai korelasi berganda 0,950. Dengan demikian budaya perusahaan dan motivasi mempunyai hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina.

### 3.4 Analisis Koefisien Penentu (Determinasi)

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi antara X1 (budaya perusahaan) dan X2 (motivasi) terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina, dilakukan dengan perhitungan Koefisien Korelasi Penentu (KP). Dari hasil penelitian diperoleh nilai yang terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.903	.896	1.113

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Koefisien Penentu/ Determinasi (R<sup>2</sup>) antara X1 (budaya perusahaan) dan X2 (motivasi) terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina variabel Y adalah 0,903 dengan demikian budaya organisasi dan motivasi memiliki kontribusi sebesar 90,3% terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina, dan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti.

### 3.5 Pengujian Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) Dana Pensiun Pertamina, digunakan rumus regresi linier berganda. Rekapitulasi hasil analisa regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.174	2.307		4.843	.000
Budaya Perusahaan	-.014	.064	-.019	-.222	.826
Motivasi	.767	.067	.963	11.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data-data pada tabel di atas, maka dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda, yaitu :  $Y = 11.174 - 0.014 X_1 + 0.767 X_2$

Dalam persamaan regresi tersebut diketahui konstantanya adalah 11.174 ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya budaya perusahaan (X1), dan motivasi (X2), maka kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta (Y) menunjukkan nilai sebesar 11.174 poin/satuan.

Koefisien regresi X1 (- 0.014), artinya jika budaya perusahaan nilainya dinaikkan 1 point/satuan, sementara motivasi nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan turun 0,014 point/satuan.

Koefisien regresi X2 (0 .767), artinya jika motivasi nilainya dinaikkan 1 point/satuan, sementara budaya perusahaan nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik 0,767 point/satuan.

### 3.6 Teknik Analisa Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan F hitung.

Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1)  $H_0$  = Budaya perusahaan dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta.

2)  $H_a$  = Budaya perusahaan dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta.

**Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	312.009	2	156.004	125.892	.000 <sup>b</sup>
Residual	33.458	27	1.239		
Total	345.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Perusahaan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa signifikan variabel budaya perusahaan (X1), dan motivasi (X2), adalah sebesar  $0,000 < 0,005$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara simultan budaya perusahaan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta

#### b. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai sig. t hitung masing-masing variabel bebas. Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

1)  $H_0$  = Budaya perusahaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta.

2)  $H_0$  = Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta.

3)  $H_a$  = Budaya perusahaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta.

4)  $H_a$  = Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta.

**Tabel 7 Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
11.174	2.307		4.843	.000
-.014	.064	-.019	-.222	.826
.767	.067	.963	11.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

1.  $H_0$  = Berdasarkan hasil penelitian yang tertera pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung variabel X1 Budaya Perusahaan adalah sebesar -0,222 dengan nilai t tabel adalah 1.701 serta nilai signifikan variabel X1 Budaya Perusahaan  $0,826 > 5\%$ , dengan demikian  $t_0 > t_\alpha$  maka  $H_a$  (hipotesis alternatif) ditolak dan  $H_0$  (hipotesis nihil) diterima. Artinya Budaya Perusahaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta.

2.  $H_a$  = Nilai t hitung variabel X2 Motivasi sebesar 11.494 dengan nilai t tabel adalah 1.701 dan nilai signifikan untuk variabel X2 motivasi  $0,000 > 5\%$ , dengan demikian  $t_0 < t_\alpha$ , Artinya variabel X2 Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta.

### D. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut :Hasil analisa koefisien korelasi didapatkan nilai koefisien korelasi X1 Budaya Perusahaan dan koefisien korelasi X2 Motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0.950, dengan demikian Budaya Perusahaan dan Motivasi berpengaruh kuat dan signifikan  $0,000 > 0,05$  terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta. Sedangkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan nilai ( $KP$ ) = 0,903 dengan demikian Budaya Perusahaan dan Motivasi memiliki kontribusi sebesar 90,3% terhadap pkinerja karyawan Dana Pensiun



Pertamina di Jakarta, dan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti, diantaranya disiplin, kepemimpinan, dan kualitas SDM.

Untuk hasil uji analisa regresi linier berganda didapatkan persamaan regresi linier berganda :  $Y = 11.174 - 0.014X_1 + 0.767X_2$   $a = 11.174$  adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu  $X_1$ , dan  $X_2$ , sama dengan nol, maka besarnya variabel  $Y$  (kinerja karyawan) Dana Pensiun Pertamina di Jakarta adalah 11.174.  $b = -0.014$ , adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas  $X_1$  (budaya perusahaan), artinya jika budaya perusahaan nilainya dinaikkan 1 point/satuan, sementara motivasi nilainya tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) Dana Pensiun Pertamina di Jakarta akan turun 0,014 point  $a_2 = 0.767$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas  $X_2$  (motivasi), artinya jika motivasi nilainya dinaikkan 1 point/satuan, sementara budaya perusahaan nilainya tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) kinerja karyawan ( $Y$ ) Dana Pensiun Pertamina di Jakarta akan naik 0,767 point/satuan.

Selanjutnya dalam pengujian hipotesis penelitian yang digunakan dengan uji Uji F diketahui bahwa signifikan variabel budaya perusahaan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ), adalah sebesar  $0,000 < 0,005$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara simultan budaya perusahaan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Pertamina di Jakarta. Sedangkan berdasarkan Uji T diperoleh hasil :  $H_0 =$  Berdasarkan hasil penelitian yang tertera pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $t$  hitung variabel  $X_1$  Budaya Perusahaan adalah sebesar -0,222 dengan nilai  $t$  tabel adalah 1.701 serta nilai signifikan variabel  $X_1$  Budaya Perusahaan  $0,826 > 5\%$ , dengan demikian  $t_0 > t_\alpha$  maka  $H_a$  (hipotesis alternatif) ditolak dan  $H_0$  (hipotesis nihil) diterima. Artinya Budaya Perusahaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DPP (Dana Pensiun Pertamina) di Jakarta.  $H_a =$  Nilai  $t$  hitung variabel  $X_2$  Motivasi sebesar 11.494

dengan nilai  $t$  tabel adalah 1.701 dan nilai signifikan untuk variabel  $X_2$  motivasi  $0.000 > 5\%$ , dengan demikian  $t_0 < t_\alpha$ , Artinya variabel  $X_2$  Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DPP Dana Pensiun Pertamina di Jakarta.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja SDM, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2008, Manajemen Personalialia, Edisi 4, Cetakan Kesebelas, BPFE, Yogyakarta.
- J. Supranto, 2008, Statistika Teori dan Aplikasi, Jilid Satu, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta, 392 halaman.
- Malayu SP. Hasibuan, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta 273 halaman.
- Moh. Pabundu Tika, 2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta, 277 halaman.
- Ngalim Purwanto, 2008, Budaya Perusahaan, penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sihotang, A., 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 415 halaman.
- Sugiono, 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung, 380 halaman.
- Soeratno dan Lincoln Arsyad, 2008, Metode Penelitian untuk Ekonomika dan Bisnis, Edisi 5, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 2008, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

