

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. SEJARAH

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wira Husada Yogyakarta berdiri pada tanggal 24 April 2002 berdasarkan SK menteri pendidikan nasional nomor 74/D/O/2002 tentang ijin penyelenggaraan pendidikan. Proses belajar mengajar di STIKES Wira Husada Yogyakarta pertama kali dilaksanakan pada bulan September 2002 bertempat dikampus terpadu Akademi Kesehatan Wiyata Husada Yogyakarta dengan status sewa. Selanjutnya pada tahun ajaran 2003/2004 proses belajar mengajar di STIKES Wira Husada Yogyakarta pindah tempat dengan menyewa gedung departemen sosial yang terletak di daerah Bantul tepatnya didusun Jaranan, Panggungharjo, Sewon, Bantul, Yogyakarta.

Proses belajar mengajar di STIKES Wira Husada Yogyakarta di Bantul hampir selama tiga tahun sampai dengan akhirnya terjadi bencana alam gempa bumi pada tahun 2006. Dengan terjadinya bencana alam tersebut selanjutnya proses belajar mengajar untuk sementara waktu dipindahkan ke kantor Sekretariat Yayasan Wira Husada di jalan A.M Sangaji No. 45 Yogyakarta. Dengan berbagai pertimbangan gedung dan tempat perkuliahan, akhirnya berdasarkan kesepakatan bersama antara

Yayasan Wiyata Husada dengan Yayasan Wira Husada maka dicapai kesepakatan untuk mengadakan kerja sama menyelenggarakan pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan Nota Kesepahaman Nomor 107/YYWH/VII/2006 dan Nomor 025/YYS-WH/VII/2006.

Berdasarkan Nota Kesepahaman tersebut, maka mulai tahun ajaran 2006 STIKES Wira Husada bergabung menjadi satu bersama-sama dengan Akademi Kesehatan Lingkungan (AKL) dan AKPER Wiyata Husada yang nantinya akan di konversi menjadi Program Studi Diploma III pada STIKES Wira Husada dan proses belajar mengajar secara bersama pula bertempat di kampus Terpadu di Jl. Babarsari, Glendongan, Caturtunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta.

2. VISI & MISI

Visi

Menjadikan sekolah tinggi yang terkemuka di kawasan regional, terkemuka dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni, khususnya di bidang kesehatan yang ditekuni dalam profesinya, serta beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur sesuai dengan kebutuhan dan prioritas pembangunan nasional, regional maupun global.

Misi

- a. Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan menggunakan teknologi mutakhir, berpandangan jauh ke depan, tanggap dan adaptif terhadap perubahan.
- b. Menghasilkan lulusan dan produk-produk lain di bidang pendidikan dan penelitian khususnya di bidang kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan dan prioritas pembangunan.

3. TUJUAN STIKES WIRA HUSADA YOGYAKARTA

1. Melaksanakan kegiatan Tri Dharma perguruan tinggi melalui pendidikan:
 - a. Program Studi S-1 Keperawatan.
 - b. Program Studi S-1 Kesehatan Masyarakat.
 - c. Program Studi D-III Keperawatan.
 - d. Program Studi D-III Kesehatan Lingkungan.
 - e. Prodi Profesi Ners.
2. Menghasilkan lulusan yang bersusila, cakap, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta mempunyai kesadaran, bertanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat.
3. Mengembangkan dan memadukan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dibidang kesehatan.

4. PROGRAM STUDI

Dengan adanya SK Mendiknas Nomor 213/D/O/2008 STIKES Wira Husada menyelenggarakan 4 Program Studi yaitu S-1 Keperawatan, S-1 Kesehatan Masyarakat, D-III Keperawatan dan D-III Kesehatan Lingkungan.

1. Program studi S-1 Keperawatan

a. Visi program studi S-1 Keperawatan

Mendidik dan menghasilkan sarjana yang berkualitas, profesional dan kompeten di bidang keperawatan.

b. Misi Program Studi S-1 Keperawatan

- 1) Menyelenggarakan sistem pendidikan untuk menghasilkan sarjana keperawatan yang berkualitas, profesional dan kompeten.
- 2) Menyelenggarakan penelitian di bidang keperawatan.
- 3) Menyelenggarakan pengabdian masyarakat di bidang keperawatan.
- 4) Menjalinkan kerjasama dengan institusi bidang kesehatan.

2. Program Studi S-1 Kesehatan Masyarakat,

Perkembangan kesehatan masyarakat dewasa ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, berbagai permasalahan dalam masyarakat mengharuskan tenaga kesehatan untuk memiliki

kemampuan dan kompetensi dasar sarjana kesehatan masyarakat, untuk itu dalam mewujudkan.

a. Visi Program Studi Kesehatan Masyarakat

“Menjadi Program Studi dibidang Kesehatan Masyarakat yang unggul dan dikenal luas ditingkat Nasional”.

b. Misi sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan sistem pendidikan yang menghasilkan Sarjana Kesehatan Masyarakat yang berkualitas profesional dan mempunyai keunggulan mengacu pada kemajuan IPTEK.
- 2) Menghasilkan sarjana yang kompeten ditingkat Nasional.
- 3) Menyelenggarakan penelitian yang berkontribusi bagi kemajuan masyarakat dan IPTEK.
- 4) Menyelenggarakan pengabdian masyarakat sesuai bidang kesehatan masyarakat yang professional untuk melaksanakan program promotif dan preventif.
- 5) Menjalin kerjasama dengan institusi bidang kesehatan dalam mengembangkan institusi dan sumberdaya manusia.
- 6) Menyelenggarakan program studi berdasarkan asas tata pamong dan akuntabilitas.

3. Program Studi D-III Keperawatan

a. Visi Program Studi D-III Keperawatan

Menjadi institusi yang unggul dalam menghasilkan Ahli Madya Keperawatan yang professional, kompeten, beretika, kreatif, mandiri dan tanggap terhadap kemajuan ilmu dan teknologi keperawatan serta mampu bersaing di era global di tahun 2015.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan dan mengembangkan proses pembelajaran yang berkualitas sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi untuk menghasilkan lulusan profesional yang kompeten dan beretika.
- 2) Mengembangkan institusi dengan tata kelola organisasi yang baik yang akan menjadi katalisator dan inspirasi bagi perkembangan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
- 3) Menciptakan wawasan lingkungan yang sehat guna menerapkan kehidupan yang sehat.

4. Program Studi D-III Kesehatan Lingkungan.

a. Visi

Pada tahun 2013 menghasilkan tenaga Sanitarian yang professional dan kompeten.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan secara optimal yang menghasilkan sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, mandiri dan siap pakai.

- 2) Menyelenggarakan sistem pendidikan yang efektif dan berkesinambungan.
- 3) Menjadikan organisasi profesi sebagai mitra kerja didalam ikut menumbuh kembangkan pendidikan.

5. Program Ners

Prodi Ners diselenggarakan berdasarkan surat keputusan Mendikbud Nomor 119/E/0/2012 tanggal 17 April 2012 tentang penyelenggaraan program studi profesi Ners Wira Husada Yogyakarta.

a. Visi

Menyelenggarakan tenaga keperawatan pada tahun 2018 yang berkualitas, kompetitif dan responsif terhadap tuntutan profesi keperawatan.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan profesi Ners yang bermutu.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang bermutu pada jalur S1 keperawatan dan Ners.
- 3) Melaksanakan lembaga penelitian dalam keperawatan yang berguna bagi masyarakat.
- 4) Melaksanakan pengabdian pada masyarakat sesuai dengan ilmu dan teknologi keperawatan yang dikembangkan.

- 5) Mengembangkan berbagai sumber daya dan sarana untuk mendukung visi dan misi program studi.

5. GAMBARAN UMUM SATUAN KERJA DI STIKES WIRA HUSADA YOGYAKARTA.

Organisasi STIKES Wira Husada Yogyakarta Terdiri Dari:

- a. Unsur pimpinan
 - 1) Ketua
 - 2) Pembantu ketua.
 - 3) Senat sekolah tinggi
- b. Unsur pelaksana akademis
 - 1) Program studi
 - 2) Akademis
 - 3) Dosen.
- c. Unsur pelaksana administratif
 - 1) Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (ADAK)
 - 2) Bagian Administrasi Umum (ADUM)
 - 3) Bagian Penyusun Program dan Evaluasi (PPE).
- d. Unsur penunjang
Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Struktur Organisasi STIKES Wira Husada Yogyakarta (Terlampir).

6. ATURAN KEPEGAWAIAN DI STIKES WIRA HUSADA YOGYAKARTA.

a. Pendahuluan

Pasal I.

- 1) STIKES Wira Husada Yogyakarta adalah institusi swasta yang berdiri dibawah Yayasan Wira Husada Yogyakarta.
- 2) STIKES Wira Husada Yogyakarta berdiri sejak tanggal 24 april 2002.
- 3) Berdirinya STIKES Yogyakarta berdasarkan ijin menteri pendidikan nasional no. 74/D/O/2002.
- 4) STIKES Wira Husada Yogyakarta merupakan perguruan tinggi swasta yang mendidik tenaga-tenaga dibidang kesehatan.

Pasal 2.

- 1) STIKES Wira Husada Yogyakarta terdiri dari lima program studi; yaitu Prodi S1 Keperawatan, S1 Kesehatan masyarakat, D3 Keperawatan, D3 Kesehatan Lingkungan dan Profesi Ners.
- 2) STIKES Wira Husada Yogyakarta adalah perguruan tinggi setingkat universitas yang dipimpin oleh seorang ketua.
- 3) Dalam menjalankan tugas ketua dibantu oleh pembantu ketua dan kepala prodi.

Pasal 3. Karyawan

- 1) Karyawan sekolah tinggi kesehatan Wira Husada Yogyakarta adalah pegawai Yayasan Wira Husada.
- 2) Karyawan adalah warga Negara Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 3) Karyawan terdiri dari dosen, tenaga teknis, dan tenaga administrasi.
- 4) Karyawan STIKES merupakan karyawan tetap Yayasan Wira Husada Yogyakarta.
- 5) Karyawan STIKES Wira Husada berusia serendah-rendahnya berusia 18 tahun dan setinggi-tingginya berusia 65 tahun atau bias lebih sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 4. Pengangkatan karyawan

- 1) Karyawan STIKES Wira Husada Yogyakarta diangkat oleh Yayasan Wira Husada Yogyakarta.
- 2) Dalam penerimaan karyawan sesuai dengan alur proses penerimaan/pengangkatan.
- 3) Karyawan STIKES Wira Husada Yogyakarta diangkat oleh Yayasan Wira Husada atas usulan ketua yang sudah disetujui oleh senat.

- 4) Karyawan STIKES Wira Husada Yogyakarta diangkat berdasarkan surat keutusan dari ketua Yayasan Wira Husada Yogyakarta.

Pasal 5. Tugas karyawan

- 1) Karyawan STIKES Wira Husada Yogyakarta ditugaskan sesuai dengan surat keputusan ketua umum Yayasan Wira Husada Yogyakarta.
- 2) Karyawan dapat dipindah tugaskan oleh ketua STIKES Wira Husada Yogyakarta berdasarkan rapat senat.
- 3) Tugas-tugas karyawan diatur kemudian dalam tugas pokok dan fungsi sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pasal 6. Sangsi karyawan

- 1) Dalam melaksanakan tugas Karyawan STIKES Wira Husada Yogyakarta bertanggung jawab kepada ketua melalui atasan langsung.
- 2) Penilaian terhadap karyawan dilakukan oleh atasan langsung dan dilaporkan kepada ketua STIKES.
- 3) Apabila terdapat karyawan yang melanggar aturan yang ditetapkan di STIKES Wira Husada Yogyakarta atasan berhak menegur dan memberikan arahan.
- 4) Teguran secara tertulis diberikan selama tiga kali.

- 5) Sangsi dilakukan apabila karyawan tersebut sudah tiga kali mendapat teguran akan tetapi tidak ada perubahan.
- 6) Sangsi berupa mutasi, pencopotan jabatan serta dikeluarkan dari institusi.

Pasal 7. Pemberitahuan karyawan

- 1) Karyawan STIKES Wira Husada Yogyakarta diberhentikan oleh Yayasan Wira Husada Yogyakarta.
- 2) Pemberhentian karyawan dapat dilakukan apabila karyawan tersebut melanggar peraturan yang berlaku dan sudah mendapat teguran selama tiga kali berturut-turut.
- 3) Pemberhentian karyawan dapat dilakukan oleh Yayasan Wira Husada Yogyakarta atas usulan dari ketua STIKES Wira Husada.

Pasal 8. Jam kerja karyawan

- 1) Karyawan STIKES Wira Husada Yogyakarta dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan disepakati bersama.
- 2) Jam kerja diberlakukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Jam kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Senin-Kamis

Datang : Pukul 08.00 WIB

Pulang : Pukul 14.00 WIB

Jum'at

Datang : Pukul 08.00 WIB

Pulang : Pukul 11.00 WIB

Sabtu

Datang : Pukul 08.00 WIB

Pulang : Pukul 13.00 WIB

- a) Jam kerja tersebut berlaku untuk semua karyawan baik tenaga administrasi, dosen, maupun unsur pimpinan.
- b) Ijin/cuti karyawan akan diatur dalam hak dan kewajiban karyawan.

Hak karyawan

Pasal 9. Upah/gaji

- 1) Karyawan STIKES Wira Husada Yogyakarta berhak mendapatkan upah/gaji sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 2) Karyawan yang menduduki jabatan struktural selain mendapatkan gaji pokok berhak mendapatkan tunjangan structural.
- 3) Karyawan yang berfungsi sebagai dosen tetap selain mendapatkan gaji pokok berhak pula mendapatkan tunjangan fungsional.

- 4) Apabila kelebihan jam kerja karyawan berhak mendapatkan uang lembur sesuai dengan peraturan yang berlaku di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
- 5) Selain tersebut dalam butir 1,2,3, dan 4 tersebut dalam kegiatan yang menunjang kegiatan belajar mengajar di STIKES karyawan berhak mendapatkan uang tambahan sesuai dengan ketentuan.

Pasal 10. Ijin dan cuti

- 1) Apabila dengan terpaksa tidak dapat hadir Karyawan STIKES Wira Husada Yogyakarta diperbolehkan ijin maksimal tiga kali dan satu bulan.
- 2) Ijin sakit diberikan selama belum sembuh dengan menunjukkan surat ijin dari dokter yang memeriksa.
- 3) Ijin/cuti diberikan atas persetujuan atasan langsung dan disetujui oleh pambantu ketua II bidang administrasi umum dan keuangan.
- 4) Cuti tahunan diberikan kepada karyawan satu kali dalam setahun selama maksimal dua minggu.
- 5) Selain butir dalam butir 4, karyawan wanita berhak mendapat cuti hamil dan melahirkan selama tiga bulan dengan ketentuan satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan.

Pasal 11. Pendidikan dan pelatihan

- 1) Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan STIKES berhak mendapatkan pelatihan maupun pendidikan yang lebih tinggi.
- 2) Dalam pelaksanaannya pelatihan maupun pendidikan yang lebih tinggi dapat berupa ijin belajar, tugas belajar, dan kursus.
- 3) Ijin belajar adalah peningkatan kualitas SDM dengan biaya sendiri atas persetujuan Yayasan melalui STIKES Wira Husada Yogyakarta.
- 4) Tugas belajar adalah peningkatan kualitas SDM dengan biaya Yayasan melalui anggaran STIKES Wira Husada Yogyakarta.

Pasal 12. Kewajiban karyawan

- 1) Karyawan STIKES Wira Husada Yogyakarta harus mempunyai rasa tanggung jawab dan memiliki tentang keberadaan institusi.
- 2) Eksistensi STIKES Wira Husada Yogyakarta merupakan tanggung jawab semua karyawan dan pengurus Yayasan Wira Husada Yogyakarta.
- 3) Pelayanan terhadap mahasiswa maupun masyarakat adalah kewajiban bagi semua karyawan.
- 4) Seluruh kegiatan yang menunjang terlaksananya proses belajar mengajar merupakan tanggung jawab semua karyawan.

5) Seluruh karyawan wajib mentaati peraturan yang berlaku.

Penutup

Pasal 13.

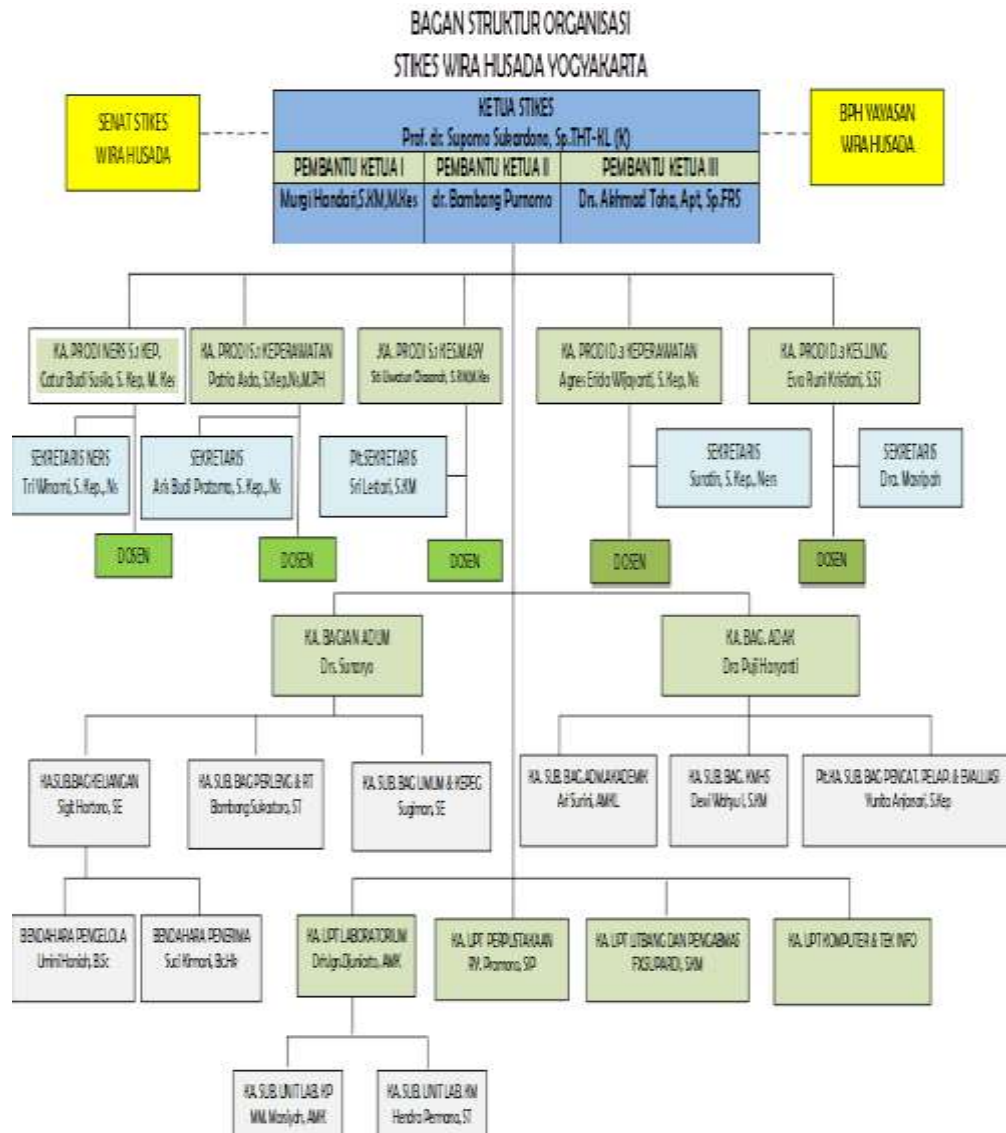
- 1) Selain mentaati aturan yang berlaku karyawan juga dituntut bekerja secara professional.
- 2) Aturan yang berlaku di STIKES Wira Husada Yogyakarta juga berlaku bagi karyawan yang ditugaskan di Yayasan Wira Husada Yogyakarta.
- 3) Aturan ini dibuat agar dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.
- 4) Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

7. Denah Lokasi STIKES Wira Husada Yogyakarta



Gambar 4.1 Denah Lokasi STIKES Wira Husada Yogyakarta

8. Bagan Struktur Organisasi STIKES Wira Husada Yogyakarta



Gambar 4.2 Bagan Struktur Organisasi STIKES Wira Husada Yogyakarta

B. HASIL PENELITIAN

1. PENGUJIAN INSTRUMENT

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah alat instrumen yang digunakan layak dan bisa untuk mengukur variabel penelitian atau alat ukur yang valid dan reliabel. Pengujian instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut (Ghozali, 2007). Suatu instrumen juga dikatakan valid apabila instrumen tersebut menghasilkan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Jika suatu instrumen dinyatakan tidak valid maka item tersebut tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu uji dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor jawaban, suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Hasil pengolahan uji validitas pada penelitian ini adalah:

1) Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.1
 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,422	0,232	Valid
2	0,352	0,232	Valid
3	0,393	0,232	Valid
4	-0,163	0,232	Tidak Valid
5	0,368	0,232	Valid
6	0,325	0,232	Valid
7	0,247	0,232	Valid
8	0,309	0,232	Valid
9	0,408	0,232	Valid
10	0,422	0,232	Valid
11	-0,107	0,232	Tidak Valid
12	0,268	0,232	Valid
13	0,257	0,232	Valid
14	0,247	0,232	Valid
15	0,325	0,232	Valid
16	0,255	0,232	Valid
17	0,281	0,232	Valid
18	0,251	0,232	Valid
19	0,279	0,232	Valid
20	0,365	0,232	Valid
21	0,267	0,232	Valid
22	0,367	0,232	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1 dihasilkan dari 22 pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian terdapat dua butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi yang tidak valid yaitu pada butir pertanyaan nomor 4 diperoleh nilai r hitung $-0,163 < r$ tabel (0,232) dan butir pertanyaan nomor 11 memiliki nilai r hitung $-0,107 < r$ tabel (0,232). Untuk analisis

selanjutnya kedua butir pertanyaan yang tidak valid tersebut dihilangkan atau tidak diikuti dalam penelitian selanjutnya.

2) Kompensasi (X2)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,484	0,232	Valid
2	0,498	0,232	Valid
3	0,482	0,232	Valid
4	-0,053	0,232	Tidak Valid
5	0,364	0,232	Valid
6	0,287	0,232	Valid
7	0,269	0,232	Valid
8	0,597	0,232	Valid
9	0,574	0,232	Valid
10	0,441	0,232	Valid
11	0,513	0,232	Valid
12	0,283	0,232	Valid
13	0,273	0,232	Valid
14	0,297	0,232	Valid
15	0,364	0,232	Valid
16	0,231	0,232	Valid
17	0,450	0,232	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2 dihasilkan dari 27 pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian terdapat satu butir pertanyaan pada variabel kompensasi yang tidak valid yaitu pada butir pertanyaan nomor 4 diperoleh nilai r hitung $-0,053 < r \text{ tabel } (0,232)$, sehingga untuk analisis selanjutnya butir pertanyaan yang tidak valid tersebut dihilangkan atau tidak diikuti dalam penelitian selanjutnya.

3) Motivasi Berprestasi (X3)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Motivasi Berprestasi (X3)

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,576	0,232	Valid
2	0,571	0,232	Valid
3	0,310	0,232	Valid
4	0,330	0,232	Valid
5	0,444	0,232	Valid
6	0,480	0,232	Valid
7	0,333	0,232	Valid
8	0,360	0,232	Valid
9	0,449	0,232	Valid
10	0,367	0,232	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.3 dihasilkan seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,232, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel Motivasi Berprestasi (X3) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4) Motivasi Berafiliasi (X4)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Motivasi Berafiliasi (X4)

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,005	0,232	Tidak Valid
2	0,291	0,232	Valid
3	0,535	0,232	Valid
4	0,438	0,232	Valid
5	0,425	0,232	Valid
6	0,296	0,232	Valid
7	0,346	0,232	Valid
8	0,464	0,232	Valid
9	0,335	0,232	Valid
10	0,305	0,232	Valid
11	0,258	0,232	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.4 dihasilkan dari 11 pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian terdapat satu butir pertanyaan pada variabel motivasi berafiliasi yang tidak valid yaitu pada butir pertanyaan nomor 1 diperoleh nilai r hitung $0,005 < r \text{ tabel } (0,232)$, sehingga untuk analisis selanjutnya butir pertanyaan yang tidak valid tersebut dihilangkan atau tidak diikutkan dalam penelitian selanjutnya.

5) Motivasi Berkuasa (X5)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Motivasi Berkuasa (X5)

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,670	0,232	Valid
2	0,639	0,232	Valid
3	0,354	0,232	Valid
4	0,452	0,232	Valid
5	0,580	0,232	Valid
6	0,452	0,232	Valid
7	0,580	0,232	Valid
8	0,634	0,232	Valid
9	0,460	0,232	Valid
10	0,324	0,232	Valid
11	0,498	0,232	Valid
12	0,324	0,232	Valid
13	0,372	0,232	Valid
14	-0,033	0,232	Tidak Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.5 dihasilkan dari 14 pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian terdapat satu butir pertanyaan pada variabel motivasi motivasi berkuasa yang tidak valid yaitu pada butir pertanyaan nomor 14 diperoleh nilai r hitung $-0,033 < r$ tabel (0,232), sehingga untuk analisis selanjutnya butir pertanyaan yang tidak valid tersebut dihilangkan atau tidak diikuti dalam penelitian selanjutnya.

6) Kinerja

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,560	0,232	Valid
2	0,372	0,232	Valid
3	0,266	0,232	Valid
4	0,434	0,232	Valid
5	0,445	0,232	Valid
6	-0,062	0,232	Tidak Valid
7	0,281	0,232	Valid
8	0,265	0,232	Valid
9	0,511	0,232	Valid
10	0,361	0,232	Valid
11	0,347	0,232	Valid
12	0,334	0,232	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.6 dihasilkan dari 12 pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian terdapat satu butir pertanyaan pada variabel motivasi motivasi berkuasa yang tidak valid yaitu pada butir pertanyaan nomor 6 diperoleh nilai r hitung $-0,062 < r$ tabel (0,232), sehingga untuk analisis selanjutnya butir pertanyaan yang tidak valid tersebut dihilangkan atau tidak diikutkan dalam penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan instrumen. Instrumen dikatakan handal jika digunakan beberapa kali pada subyek yang sama maka hasilnya akan relatif sama, jika aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah. Penelitian ini

menggunakan perbandingan nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan reliabel (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2007).

Tabel 4.7
Tabel Hasil Uji reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,755	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,810	Reliabel
3	Motivasi Berprestasi (X3)	0,751	Reliabel
4	Motivasi Berafiliasi (X4)	0,717	Reliabel
5	Motivasi Berkuasa (X5)	0,837	Reliabel
6	Kinerja Karyawan (Y)	0,730	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian reliabel, hal ini bisa dilihat dari perolehan nilai *Cronbach alphas* dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan hasil analisis instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis karakteristik responden dan gambaran jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Setelah pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan yang telah disebar dan dikumpulkan dari responden, maka akan bagaimana Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Berprestasi (X3), Motivasi Berafiliasi (X4), Motivasi Berkuasa (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta.

Penelitian dilakukan secara langsung dengan menemui dan menyerahkan kuesioner penelitian untuk segera diisi oleh responden, setelah diisi maka akan langsung dikembalikan pada peneliti. Namun karena padatnya jadwal dari beberapa responden maka responden meminta tenggang waktu seminggu untuk mengembalikan kuesionernya. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 78 orang. Namun yang kembali sebanyak 72 kuesioner, sedangkan terdapat 6 kuesioner tidak diisi karena alasan studi. Dalam bab ini akan dibahas analisis deskriptif dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Karakteristik responden di STIKES Wira Husada Yogyakarta meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, lama kerja. Dalam penelitian ini digunakan 72 responden dari total populasi 78 karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Sedangkan 6 responden tidak bisa diteliti karena

berada diluar kota dan luar negeri dalam rangka studi. Pengisian kuesioner dilakukan dalam waktu paling lama 10 hari dengan cara langsung, yaitu data yang didapat langsung dari sumber aslinya. Penelitian secara langsung dapat mengambil data sesuai dengan apa yang diinginkan oleh peneliti sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari penelitian yang dilakukan, karena apabila ada data yang tidak relevan dengan penelitian, maka data langsung dapat dikurangi, sehingga mendapat hasil yang valid.

a. Karakteristik Responden

Hasil analisis karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	30	41,7 %
Perempuan	42	58,3 %
Total	72	100,0 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 diatas diperoleh hasil sebagian besar responden perempuan yaitu sebanyak 42 orang (58,3%), sedangkan responden kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (41,7%).

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase
21-30	13	18,1 %
31-40	34	47,2 %
>40	25	34,7 %
Total	72	100,0 %

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Data pada Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berumur 31-40 tahun yaitu sebanyak 34 orang (47,2%) dan yang paling sedikit adalah responden yang berumur 21-30 tahun yaitu sebanyak 13 orang (18,1%).

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	2	2,8 %
SMA	10	13,9 %
S 1	13	18,1 %
S1	32	44,4 %
S2	13	18,1 %
S3	2	2,8 %
Total	72	100,0 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berpendidikan Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 32 orang (44,4%) dan yang paling sedikit adalah responden yang berpendidikan Strata Tiga dan Sekolah Menengah Pertama yaitu sebanyak 2 orang (2,8%).

Tabel 4.11
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1-2 Tahun	21	29,2 %
3-5 Tahun	34	47,2 %
6-15 Tahun	17	23,6 %
Total	72	100,0 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah memiliki masa kerja 3-5 tahun yaitu sebanyak 34 orang (47,2%) dan yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja 6-15 tahun yaitu sebanyak 17 orang (23,6%).

Tabel 4.12
Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Bidang Kerja	Jumlah Responden	Persentase
Program studi	3	4,2 %
Akademis	4	5,6%
Dosen	32	44,4%
Adak	11	15,3%
Adum	13	18,1%
Satpam	2	2,8%
Unit pelaksana teknis	7	9,7%
Total	72	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah dosen yaitu sebanyak 32 orang atau 44,4 %.

b. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dalam penelitian ini yaitu gambaran hasil jawaban responden dari kuesioner atau instrumen yang telah disebarakan. Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai maksimal dan minimal masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

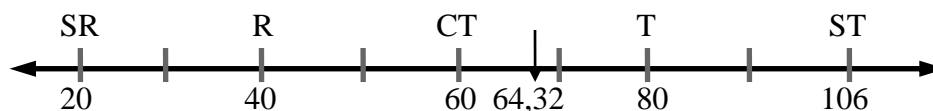
Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Mean	Std. Deviation
Saya terlibat dalam jaringan inovasi organisasi, dan saya tahu bagaimana saya harus berkontribusi pada inovasi.	3,61	0,703
Saya tahu pelatihan apa yang harus saya ikuti agar saya ikut memberikan kontribusi bagi inovasi organisasi.	3,17	0,787
Saya sangat senang diberi tugas yang mengandung resiko.	3,35	0,952
Resiko dalam pekerjaan merupakan tantangan bagi saya demi kemajuan diri saya sendiri.	2,61	0,618
Saya memperhatikan hal-hal paling rinci dalam tugas saya.	2,49	0,805
Orgnisasi memiliki tujuan dan sasaran inovasi yang tertulis dengan jelas.	3,90	0,808
Organisasi memiliki indikator dan batasan-batasan tugas secara rincibagi setiap karyawan.	3,89	0,779
Saya mengetahui secara rinci siapa target konsumen dan apa yang mereka inginkan.	3,88	0,502
Organisasi memfokuskan pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.	3,61	0,703
Organisasi tidak memperhatikan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karyawan.	2,35	0,754
Proses dalam pengerjaan oleh karyawan tidak terlalu diperhatikan oleh organisasi.	3,58	0,801
Organisasi memberikan penghargaan terhadap setiap prestasi yang dicapai oleh karyawan	3,90	0,808
Saya merasa sumbangan fikiran saya dihargai oleh karyawan yang lain	2,49	0,805
Rekan kerja memperlakukan saya seperti keluarga sendiri	2,83	0,650
Saya memperlakukan rekan kerja seperti keluarga sendiri	2,75	0,884
Karyawan di organisasi tempat saya bekerja bekerja dalam tim yang kompak dan semua memberikan kontribusi pada kegiatan yang dilakukan	3,08	0,852
Saya lebih senang mengerjakan tugas organisasi dengan cara tim	3,35	0,858
Saya merasa diberdayakan oleh organisasi dalam	3,11	10,029

melakukan gagasan		
Organisasi memberikan saya peluang untuk mengembangkan potensi yang saya miliki.	3,18	0,811
Organisasi tidak menyenangi sifat datar, namun selalu menuntut karyawan untuk melakukan inovasi kearah yang lebih baik.	3,19	0,944
Total rata-rata	64,32	

Sumber: Hasil Analisa Deskriptif

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, variabel budaya organisasi memiliki mean 2,35 sampai 3,90 dengan total rata-rata (*mean*) sebesar 64,32, dengan menggunakan skala maksimal 106 dan skala minimal 20 dengan lima kelas interval, maka nilai total rata-rata sebesar 64,32 dapat digambarkan ke dalam skala sebagai berikut:



Gambar 4.3 Distribusi *range* variabel Budaya Organisasi

Keterangan:

- SR : Sangat Rendah
- R : Rendah
- CT : Cukup Tinggi
- T : Tinggi
- ST : Sangat Tinggi

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas variabel Budaya Organisasi masuk dalam kategori Cukup Tinggi.

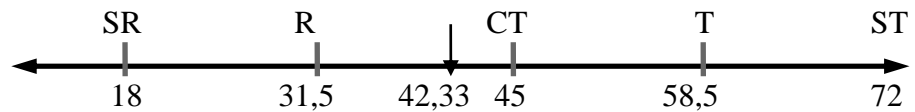
Tabel 4.14
Statistik Deskriptif Kompensasi

Kompensasi	Mean	Std. Deviation
Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	2,21	0,768
Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.	2,08	0,783
Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.	2,35	0,754
Gaji yang diberikan telah sesuai dengan harapan saya.	3,18	0,954
Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	3,49	0,650
Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.	3,11	0,865
Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.	2,74	0,964
Perusahaan memberikan insentif terhadap pekerjaan saya yang melebihi standar perusahaan.	2,61	0,881
Insentif yang diberikan perusahaan sangat membantu keuangan saya.	2,64	0,793
Instansi memberikan insentif guna meningkatkan kinerja karyawan.	2,60	0,816
Perusahaan memberikan insentif guna meningkatkan kerja sama karyawan.	2,58	0,868
Pada waktu kenaikan pangkat diberikan premi sesuai dengan tingkat pekerjaan.	2,61	0,742
Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan.	2,64	0,612
Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.	2,49	0,805
Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.	2,71	0,620
Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga.	2,33	0,787
Total rata-rata	42,35	

Sumber: Hasil Analisa Deskriptif

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, variabel kompensasi memiliki *mean* 2,08 sampai 3,49 dengan total rata-rata (*mean*) sebesar 42,35 dengan menggunakan skala maksimal 72 dan skala minimal 18 dengan

lima kelas interval, maka nilai total rata-rata sebesar 42,35 dapat digambarkan ke dalam skala sebagai berikut:



Gambar 4.4 Distribusi *range* variabel kompensasi

Keterangan:

- SR : Sangat Rendah
- R : Rendah
- CT : Cukup Tinggi
- T : Tinggi
- ST : Sangat Tinggi

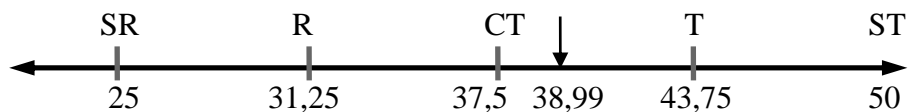
Berdasarkan Gambar 4.4 diatas, variabel Kompensasi masuk dalam kategori Cukup Tinggi.

Tabel 4.15
Statistik Deskriptif Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi	Mean	Std. Deviation
Saya akan berusaha bertanggung jawab jika mendapatkan kepercayaan dalam bekerja.	4,39	0,545
Saya akan berusaha memperbaiki diri setiap melakukan kesalahan dalam bekerja.	4,36	0,484
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan saya.	3,78	0,676
Saran dan kritik dari teman selalu saya nantikan dalam bekerja.	4,06	0,603
Saya selalu berusaha mencari umpan balik dari setiap pekerjaan yang saya lakukan.	3,67	0,769
Saya berani mengambil resiko dengan penuh pertimbangan dalam bekerja.	3,76	0,778
Resiko saya anggap sebagai tantangan yang membuat saya maju.	4,03	0,581
Saya punya banyak gagasan yang membuat saya termotivasi dalam bekerja	3,94	0,407
Saya banyak gagasan dan mampu mewujudkan gagasan tersebut dengan baik.	3,64	0,657
Saya ingin bebas berkarya kurang menyenangkan sistem kerja yang membatasi ruang gerak kearah positif.	3,36	0,612
Total rata-rata	38,99	

Sumber: Hasil Analisa Deskriptif

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, variabel Motivasi Berprestasi memiliki *mean* 3,36 sampai 4,39 dengan total rata-rata (*mean*) sebesar 38,99 dengan menggunakan skala maksimal 50 dan skala minimal 25 dengan lima kelas interval, maka nilai total rata-rata sebesar 38,99 dapat digambarkan ke dalam skala sebagai berikut:



Gambar 4.5 Distribusi *range* variabel Motivasi Berprestasi

Keterangan:

SR : Sangat Rendah

R : Rendah

CT : Cukup Tinggi

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

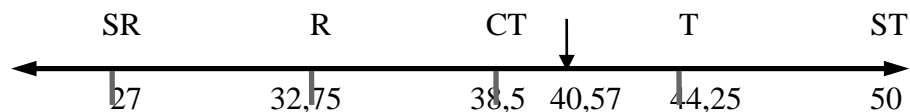
Berdasarkan Gambar 4.5 diatas, Motivasi Berprestasi masuk dalam kategori Cukup Tinggi.

Tabel 4.16
Statistic Deskriptif Motivasi Berafiliasi

Motivasi berafiliasi	Mean	Std. Deviation
Saya lebih suka bekerja sama dengan orang lain daripada sendirian.	3,67	0,769
Saya lebih efektif dalam bekerja apabila bekerja sama dengan orang lain.	4,03	0,627
Bekerja sama dengan orang lain akan mempermudah pekerjaan saya.	4,06	0,528
Saya sangat senang berkumpul dengan teman sekerja	4,04	0,592
Saya sering berkomunikasi tentang pekerjaan dengan orang lain ketika bekerja.	3,93	0,678
Saya senang berkomunikasi dengan teman sekerja mengenai jalan keluar terhadap masalah pekerjaan saya.	4,46	0,627
Saya lebih mengutamakan hubungan-hubungan pribadi dengan rekan sekerja daripada tugas kerja.	3,99	0,393
Saya sangat peka terhadap pengaruh antar pribadi dalam kelompok.	3,99	0,489
Hubungan antar pribadi dengan teman sekerja sangat mempengaruhi saya dalam bekerja sama	4,47	0,581
Saya selalu bermusyawarah untuk mufakat dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan.	3,93	0,565
Total rata-rata	40,57	

Sumber: Hasil Analisa Deskriptif

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, variabel Motivasi Berafiliasi memiliki *mean* 3,67 sampai 4,47 dengan total rata-rata (*mean*) sebesar 40,57 dengan menggunakan skala maksimal 50 dan skala minimal 27 dengan lima kelas interval, maka nilai total rata-rata sebesar 40,57 dapat digambarkan ke dalam skala sebagai berikut:



Gambar 4.6 Distribusi *range* variabel Motivasi Berafiliasi

Keterangan:

SR : Sangat Rendah

R : Rendah

CT : Cukup Tinggi

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

Berdasarkan Gambar 4.6 diatas, variabel Motivasi Berafiliasi masuk dalam kategori Cukup Tinggi.

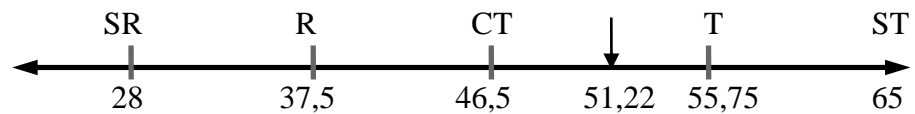
Tabel 4.17

Statistik Deskriptif Hasil Penyebaran Kuesioner Motivasi Berkuasa

Motivasi berkuasa	Mean	Std. Deviation
Saya senang berorganisasi baik formal maupun dikantor maupun diluar	4,39	0,545
Saya terdaftar dalam beberapa organisasi termasuk diluar tempat saya bekerja.	4,36	0,484
Saya senang berorganisasi karena mampu mendapatkan teman-teman baru.	3,92	0,707
Pengaruh dari luar membuat saya maju dan lebih baik dari biasanya	4,11	0,683
Saya mengikuti tren terbaru yang menyangkut pekerjaan saya	3,85	0,816
Saya lebih senang mengerjakan tugas dengan bertanya kepada teman yang lebih pengalaman.	4,11	0,683
Standar pengukuran prestasi diinstansi ini memicu saya untuk berprestasi lebih baik lagi.	3,85	0,816
Saya sangat bangga ketika mengetahui prestasi saya diatas rata-rata teman sekerja saya.	3,90	0,808
Saya lebih mengutamakan profesionalisme kerja daripada urusan pribadi.	3,49	0,650
Saya lebih suka mengerjakan tugas secara mandiri.	3,51	0,805
Saya ingin mencapai kesuksesan dalam mengerjakan setiap tugas saya.	4,00	0,581
Saya sering meminta dan menyuruh teman sekerja untuk mengerjakan tugasnya dengan baik	3,99	0,428
Saya selalu berusaha mengerjakan sesuatu lebih dari teman lainnya	3,74	0,692
Total rata-rata	51,22	

Sumber: Hasil Analisa Deskriptif

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, variabel Motivasi Berkuasa memiliki *mean* 3,49 sampai 4,39 dengan total rata-rata (*mean*) sebesar 51,22 dengan menggunakan skala maksimal 65 dan skala minimal 28 dengan lima kelas interval, maka nilai total rata-rata sebesar 51,22 dapat digambarkan ke dalam skala sebagai berikut:



Gambar 4.7 Distribusi *range* variabel Motivasi Berkuasa

Keterangan:

- SR : Sangat Rendah
- R : Rendah
- CT : Cukup Tinggi
- T : Tinggi
- ST : Sangat Tinggi

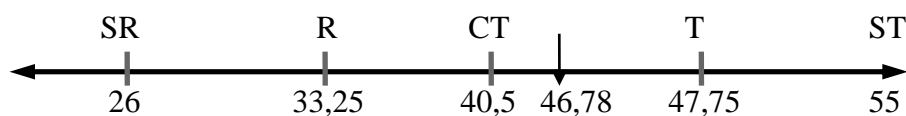
Berdasarkan Gambar 4.7 diatas, variabel Motivasi Berkuasa masuk dalam kategori Tinggi.

Tabel 4.18
Statistik Deskriptif Hasil Penyebaran Kuesioner Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan	Mean	Std. Deviation
Saya selalu tepat waktu dan produktif dalam bekerja.	4,36	0,484
Saya bekerja penuh dengan keterampilan, kecakapan dan dengan keahlian yang saya miliki.	3,92	0,707
Saya teliti dan hati-hati dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai kesuksesan	4,11	0,683
Saya selalu memeriksa kembali atau mengevaluasi setiap hasil kerja yang telah saya lakukan.	3,85	0,816
Saya selalu berusaha mengerjakan tugas reguler lebih cepat dari waktu pengumpulan.	3,49	0,650
Bila ada tugas lembur atau diluar jam kerja, saya berusaha untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya.	4,06	0,625
Saya selalu taat dalam prosedur kerja, disiplin dan berdedikasi tinggi.	3,92	0,727
Saya selalu inovatif, membuat terobosan baru dan terbuka dalam bekerja.	4,22	0,655
Saya menambah pengetahuan dan wawasan dalam rangka menunjang kemajuan kinerja.	4,14	0,564
Saya selalu berusaha untuk menambah produktifitas kerja sama.	2,92	0,989
Saya mampu bekerja sendiri tanpa tergantung terhadap orang lain.	3,89	0,779
Total rata-rata	42,88	

Sumber: Hasil Analisa Deskriptif

Karyawan memiliki *mean* 2,92 sampai 4,36 dengan total rata-rata (*mean*) sebesar 46,78 dengan menggunakan skala maksimal 55 dan skala minimal 26 dengan lima kelas interval, maka nilai total rata-rata sebesar 46,78 dapat digambarkan ke dalam skala sebagai berikut:



Gambar 4.8 Distribusi *range* variabel Kinerja Karyawan

Keterangan:

SR : Sangat Rendah

R : Rendah

CT : Cukup Tinggi

T : Tinggi
ST : Sangat Tinggi

Berdasarkan Gambar 4.8 diatas, variabel Kinerja Karyawan masuk dalam kategori Tinggi.

c. Deskripsi hasil wawancara kuesioner budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

Hasil wawancara ini dijadikan dua kategori yaitu “Ya dan Tidak sehingga setiap jawaban responden disesuaikan menjadi dua kategori jawaban.

Tabel 4.19
Deskriptif Hasil Wawancara Variabel Budaya Organisasi

No	Jawaban	Responden	Persentase
1	Tahu	11	27,5 %
	Tidak tahu	29	72,5 %
	Total	40	100 %
2	Tahu	7	17,5 %
	Tidak Tahu	33	82,5 %
	Total	40	100 %
3	Pernah	13	32,5 %
	Tidak Pernah	27	67,5 %
	Total	40	100 %
4	Bekerja Sama	13	32,5 %
	Tidak Bekerja Sama	27	67,5 %
	Total	40	100 %
5	Memberi Semangat	17	42,5 %
	Tidak Memberi Semangat	23	57,5 %
	Total	40	100 %

Sumber: Hasil Analisa Deskriptif

Berdasarkan hasil wawancara pada responden mengenai variabel budaya organisasi didapatkan:

1. Pertanyaan Apakah bapak/ibu mengetahui apa itu budaya organisasi?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak tahu sebanyak 29 orang (72,5 %) dan yang menjawab tahu sebanyak 11 orang (27,5 %).

2. Pertanyaan Apakah bapak/ibu mengetahui budaya organisasi yang ada di STIKES Wira Husada?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak tahu sebanyak 33 orang (82,5 %) dan yang menjawab tahu sebanyak 7 orang (17,5 %).

3. Pertanyaan Apakah di STIKES Wira Husada pernah menjelaskan mengenai budaya organisasi yang ada disini?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak pernah sebanyak 27 orang (67,5 %) dan yang menjawab pernah sebanyak 11 orang (33,5 %).

4. Pertanyaan Apakah semua karyawan disini bekerja sama dalam menyelesaikan sebuah tugas?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak bekerja sama sebanyak 27 orang (67,5 %) dan yang menjawab bekerja sama sebanyak 13 orang (32,5 %).

5. Pertanyaan Apakah karyawan disini saling memberikan semangat ketika ada karyawan lain yang berprestasi?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak memberi semangat sebanyak 23 orang (57,5 %) dan yang menjawab memberi semangat sebanyak 17 orang (42,5 %).

Tabel 4.20
Deskriptif Hasil Wawancara Variabel Kompensasi

No	Jawaban	Responden	Persentase
1	Cukup	9	22,5 %
	Tidak Cukup	31	77,5 %
	Total	40	100 %
2	Oleh Kampus	34	85 %
	Pemerintah	6	15 %
	Total	40	100 %
3	Ya	16	40 %
	Tidak	24	60 %
	Total	40	100 %
4	Adil	27	67,5 %
	Tidak Adil	13	32,5 %
	Total	40	100 %
5	Ya	38	95 %
	Tidak	2	5 %
	Total	40	100 %
6	Ditingkatkan	40	100 %
	Tidak Perlu Ditingkatkan	0	0 %
	Total	40	100

Sumber: Hasil Analisa Deskriptif

1. Pertanyaan Apakah gaji bapak/ibu sudah mencukupi biaya hidup dan keluarga?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak cukup sebanyak 31 orang (77,5 %) dan yang menjawab cukup sebanyak 9 orang (22,5 %).

2. Pertanyaan apakah sistem penggajian di STIKES Wira Husada ditentukan oleh kampus atau pemerintah?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab oleh kampus sebanyak 34 orang (85,5 %) dan yang menjawab oleh pemerintah sebanyak 6 orang (15,5 %).

3. Pertanyaan Sistem penggajian di STIKES Wira Husada didasarkan pada kinerja, yaitu ada lembur dan sebagainya? Apa bapak/ibu tidak mau menambah penghasilan dengan kerja lebih?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak sebanyak 24 orang (60 %) dan yang menjawab ya sebanyak 16 orang (40 %).

4. Pertanyaan Apakah bapak/ibu merasa diperlakukan adil oleh kampus dalam hal pemberian gaji?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab adil sebanyak 27 orang (67,5 %) dan yang menjawab tidak adil sebanyak 13 orang (32,5 %).

5. Pertanyaan Apakah di STIKES Wira Husada memiliki tunjangan, bonus, dan pesangon?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab ya sebanyak 29 orang (95 %) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (5 %).

6. Pertanyaan Apa harapan bapak/ibu untuk penggajian di STIKES

Wira Husada di masa depan?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab ditingkatkan sebanyak 40 orang (100 %) dan yang menjawab tidak perlu ditingkatkan sebanyak 0 orang (0 %).

Tabel 4.21
Deskriptif Hasil Wawancara Variabel Motivasi Berprestasi

No	Jawaban	Responden	Persentase
1	Ya	25	62,5 %
	Tidak	15	37,5 %
	Total	40	100 %
2	Ada	12	30 %
	Tidak Ada	28	70 %
	Total	40	100 %
3	Ya	6	15 %
	Tidak	34	85 %
	Total	40	100 %
4	Ya	17	42,5 %
	Tidak	23	57,5 %
	Total	40	100 %

Sumber: Hasil Analisa Deskriptif

1. Pertanyaan Apakah bapak/ibu ingin berprestasi dalam pekerjaan bapak/ibu?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab ya sebanyak 25 orang (62,5 %) dan yang menjawab tidak sebanyak 15 orang (37,5 %).

2. Pertanyaan Apa yang kampus fasilitasi untuk mendukung keinginan berprestasi bapak/ibu?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak ada sebanyak 29 orang (70 %) dan yang menjawab ada sebanyak 12 orang (30 %).

3. Pertanyaan Apakah kampus menampung pemikiran kreatif bapak/ibu apabila ada ide kreatif yang bapak/ibu sampaikan?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak sebanyak 34 orang (85 %) dan yang menjawab ya sebanyak 6 orang (15 %).

4. Pertanyaan apakah kampus memberikan apresiasi kepada prestasi kerja bapak/ibu di kampus?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak sebanyak 23 orang (57,5 %) dan yang menjawab ya sebanyak 17 orang (42,5 %)

Tabel 4.22
Deskriptif Hasil Wawancara Variabel Motivasi Berafiliasi

No	Jawaban	Responden	Persentase
1	Ya	15	37,5 %
	Tidak	25	62,5 %
	Total	40	100 %
2	Ya	18	45 %
	Tidak	22	55 %
	Total	40	100 %
3	Ya	28	30 %
	Tidak	12	70 %
	Total	40	100 %
4	Baik	16	40 %
	Tidak Baik	24	60 %
	Total	40	100 %

Sumber: Hasil Analisa Deskriptif

1. Pertanyaan Apakah bapak/ibu nyaman dengan teman kerja di kantor?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak sebanyak 25 orang (62,5 %) dan yang menjawab ya sebanyak 15 orang (37,5 %).

2. Pertanyaan Apakah teman sekerja sering membantu menyelesaikan tugas apabila bapak/ibu mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak sebanyak 22 orang (55 %) dan yang menjawab ya sebanyak 18 orang (45 %).

3. Pertanyaan Apakah bapak/ibu mendapat apresiasi secara pribadi dari teman kerja di kantor?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab ya sebanyak 28 orang (70 %) dan yang menjawab tidak sebanyak 12 orang (30 %).

4. Pertanyaan Bagaimana bapak/ibu memandang teman kerja di kantor dan bagaimana teman menilai bapak/ibu di kantor?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak baik sebanyak 24 orang (60 %) dan yang menjawab baik sebanyak 16 orang (40 %).

Tabel 4.23
Deskriptif Hasil Wawancara Variabel Motivasi Berkuasa

No	Jawaban	Responden	Persentase
1	Baik	36	90 %
	Tidak Baik	4	10 %
	Total	40	100 %
2	Baik	37	92,5 %
	Tidak Baik	3	7,5 %
	Total	40	100 %
3	Ya	29	72,5 %
	Tidak	11	27,5 %
	Total	40	100 %
4	Ya	32	80 %
	Tidak	8	20 %
	Total	40	100 %

Sumber: Hasil Analisa Deskriptif

1. Pertanyaan Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap tempat kerja bapak/ibu?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab baik sebanyak 29 orang (90 %) dan yang menjawab baik sebanyak 4 orang (10 %).

2. Pertanyaan Bagaimana lingkungan tempat tinggal bapak/ibu menilai tempat kerja bapak/ibu?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab baik sebanyak 29 orang (92,5 %) dan yang menjawab tidak baik sebanyak 3 orang (7,5 %).

3. Pertanyaan Apakah tempat bapak ibu bekerja sekarang memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab ya sebanyak 29 orang (72,5 %) dan yang menjawab tidak sebanyak 11 orang (27,5 %).

4. Pertanyaan Apakah bapak/ibu bangga bekerja ditempat bapak/ibu bekerja sekarang? Mengapa?

Menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab ya sebanyak 29 orang (80 %) dan yang menjawab tidak sebanyak 8 orang (20 %).

3. PENGUJIAN PERSYARATAN ANALISIS

Sebelum menggunakan analisis data regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu pengujian normalitas data. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak, hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.24
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,20778565
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		1,251
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil analisis pada Tabel 4.19 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing masing variabel didapatkan nilai 0,087 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai *alpha* sebesar 0,05 (*Asymp.Sig*>0,05), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data masing-masing variabel terdistribusi normal.

4. PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent, yaitu: Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Berprestasi (X3), Motivasi Berafiliasi (X4), dan Motivasi Berkuasa (X5) terhadap suatu variabel dependent, yaitu Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta.

a. Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui koefisien regresi secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantung menggunakan alat ANOVA.

Tabel 4.25
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,575	5	1,315	28,312	,000 ^a
	Residual	3,065	66	,046		
	Total	9,640	71			

a. Predictors: (Constant), Motivasi berkuasa (X3.3), Kompensasi (X2), Budaya organisasi (X1), Motivasi berafiliasi (X3.2), Motivasi berprestasi (X3.1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai $\alpha = 0,05$. Adapun hasil dari kriteria pengujian $0,000 < 0,05$ ($\text{sig} < \alpha$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Budaya

Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Berprestasi (X3), Motivasi Berafiliasi (X4), dan Motivasi Berkuasa (X5) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Determinasi Disesuaikan (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,658	,21551

a. Predictors: (Constant), Motivasi berkuasa (X3.3), Kompensasi (X2), Budaya organisasi (X1), Motivasi berafiliasi (X3.2), Motivasi berprestasi (X3.1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi didapat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,658 (65,8%), hasil tersebut berarti bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kompensasi, motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasai sebesar 65,8%, sedangkan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Berprestasi (X3),

Motivasi Berafiliasi (X4), dan Motivasi Berkuasa (X5) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dapat dilihat pada besarnya koefisien korelasi berganda (R). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,826 dimana nilai tersebut antara $\geq 0,70$ - $< 0,90$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat atau tinggi.

c. Uji Parsial (Uji t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yaitu variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Berprestasi (X3), Motivasi Berafiliasi (X4), dan Motivasi Berkuasa (X5) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.27
Hasil Uji Analisis T-Test

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,215	0,382		-0,563	0,576
Budaya organisasi (X1)	0,153	0,083	0,140	1,841	0,070
Kompensasi (X2)	0,123	0,071	0,135	1,725	0,089
Motivasi berprestasi (X3)	0,222	0,123	0,208	1,808	0,075
Motivasi berafiliasi (X4)	0,193	0,097	0,165	1,991	0,051
Motivasi berkuasa (X5)	0,418	0,096	0,449	4,367	0,000

Sumber: Hasil Regresi Berganda

Perhitungan diatas menggunakan rumus regresi linier sederhana dimana hasil perhitungan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai signfikansi lebih besar dari nilai *alpha* ($0,070 > 0,05$). Sehingga Budaya Organisasi (X1)

secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 2) Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* ($0,089 > 0,05$). Sehingga Kompensasi (X2) secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Variabel Motivasi Berprestasi (X3) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* ($0,075 > 0,05$). Sehingga Motivasi Berprestasi (X3) secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 4) Variabel Motivasi Berafiliasi (X4) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* ($0,051 > 0,05$). Sehingga Motivasi Berafiliasi (X4) secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 5) Variabel Motivasi Berkuasa (X5) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,000 < 0,05$). Sehingga Motivasi Berkuasa (X5) secara individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.22 diatas menunjukkan masing-masing rumus linear berganda, variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Berprestasi (X3), Motivasi Berafiliasi (X4) dan motivasi berkuasa secara

bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0 + 0,140X_1 + 0,135X_2 + 0,208X_3 + 0,165X_4 + 0,449X_5$$

Persamaan diatas menunjukkan masing-masing variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Berprestasi (X2), Motivasi Berafiliasi (X4) dan Motivasi Berkuasa (X5) berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Adapun nilai koefisien regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1) Konstanta (β_0) : 0 (nol)

Artinya apabila unsur Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Berprestasi (X3), Motivasi Berafiliasi (X2) dan Motivasi Berkuasa (X5) tidak ada atau sama dengan nol (0) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nol (0).

2) (β_1) : 0,140

Artinya apabila unsur Budaya Organisasi (X1) yang diterapkan bertambah satu poin, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,140 poin, dan sebaliknya apabila Budaya Organisasi (X1) mengalami penurunan satu poin maka hal tersebut akan diikuti penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,140.

3) (β_2) : 0,135

Artinya apabila unsur Kompensasi (X2), yang diterapkan bertambah satu poin, maka jumlah Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,135 dan sebaliknya apabila unsur Kompensasi (X2) mengalami penurunan satu poin maka hal tersebut akan diikuti oleh penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,135.

4) (β_3) : 0,208

Artinya apabila unsur Motivasi Berprestasi (X3) yang diterapkan bertambah satu poin, maka jumlah Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,208 dan sebaliknya apabila unsur Motivasi Berprestasi (X3) mengalami penurunan satu poin maka hal tersebut akan diikuti oleh penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,208.

5) (β_4) : 0,165

Artinya apabila unsur Motivasi Berafiliasi (X4) yang diterapkan bertambah satu poin, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,165 dan sebaliknya apabila unsur Motivasi Berafiliasi (X4) mengalami penurunan satu poin maka hal tersebut akan diikuti oleh penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,165.

6) (β_5) : 0,449

Artinya apabila unsur Motivasi Berkuasa (X5) yang diterapkan bertambah satu poin, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan

sebesar 0,449 dan sebaliknya apabila unsur Motivasi Berkuasa (X5) mengalami penurunan satu poin maka hal tersebut akan diikuti oleh penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,449.

d. Uji hipotesis 1

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta, dapat dilihat pada hasil regresi, yaitu variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* ($0,070 > 0,05$), nilai tersebut menunjukkan Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak sesuai dengan hasil penelitian.

e. Uji hipotesis 2

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Pada variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* ($0,089 > 0,05$), nilai tersebut menunjukkan Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak sesuai dengan hasil penelitian.

f. Uji hipotesis 3

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berprestasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Pada variabel Motivasi Berprestasi (X3) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* ($0,075 > 0,05$), nilai tersebut menunjukkan Motivasi Berprestasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak sesuai dengan hasil penelitian.

g. Uji hipotesis 4

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berafiliasi (X4) dengan Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Pada variabel Motivasi Berafiliasi (X4) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* ($0,051 > 0,05$), nilai tersebut menunjukkan Motivasi Berafiliasi (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang diajukan sesuai dengan hasil penelitian.

h. Uji hipotesis 5

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berkuasa (X5) dengan Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Pada variabel Motivasi Berkuasa (X5) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,000 < 0,05$), nilai tersebut

menunjukkan Motivasi Berkuasa (X5) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang diajukan sesuai dengan hasil penelitian.

i. Uji hipotesis 6

Untuk mengetahui motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira Husada Yogyakarta, yaitu dapat kita lihat pada nilai Koefisien Beta Motivasi Berprestasi (X3), Motivasi Berafiliasi (X4) dan Motivasi Berkuasa (X5), variabel yang memiliki nilai koefisien beta paling dominan maka itulah variabel yang memiliki pengaruh paling besar. Pada hasil perhitungan regresi, dimana Motivasi Berprestasi (X3) memiliki nilai Koefisien Beta 0,208, Motivasi Berafiliasi (X4) memiliki nilai Koefisien Beta 0,165 dan Motivasi Berkuasa (X5) 0,449. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berkuasa (X5) yang memiliki nilai Koefisien Beta paling tinggi. Sehingga motivasi yang paling dominan di STIKES Wira Husada dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah Motivasi Berkuasa.

C. PEMBAHASAN

Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Yulianda Kurniawan, yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten melawi. Hasil penelitian Yulinda Kurniawan juga menunjukkan secara simultan faktor gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Melawi dan penelitian yang dilakukan Mitha Elistha menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa, Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja akuntan.

Beberapa penyebab budaya tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di STIKES Wira Husada, yaitu karena budaya organisasi yang berkembang di STIKES Wira Husada Yogyakarta menunjukkan sikap karyawan yang menganggap resiko sebagai sebuah hambatan sehingga karyawan tidak berani untuk mengambil keputusan yang inovatif, tidak berpengaruhnya budaya organisasi juga disebabkan oleh kurangnya pengawasan organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga terjadi kekacauan dalam alur tugas, kemudian karyawan dalam menjalankan tugas kurang memperhatikan hal-hal yang rinci dalam pekerjaannya sehingga terkadang sering terjadi kesalahan, kurangnya

penghargaan terhadap ide-ide kreatif yang disampaikan oleh karyawan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan budaya tidak berpengaruh sehingga ada tidaknya budaya organisasi di STIKES Wira Husada Yogyakarta tidak akan mempengaruhi kinerja. Budaya diatas akan menyebabkan karyawan kurang terdorong untuk meningkatkan kinerja karena kurangnya wadah yang dapat menampung semua ide-ide inovatif yang dimiliki karyawan sehingga berujung pada sikap acuh tak acuh terhadap kinerja mereka.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Robbins (2002), budaya organisasi dibangun oleh 7 karakteristik sebagai sari (*essence*) dari, yaitu: Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*), Perhatian yang rinci (*Attention to detail*), Orientasi hasil (*Outcome orientation*), Orientasi pada manusia (*People orientation*), Orientasi tim (*Team orientation*), Keagresifan (*Aggressiveness*), Stabilitas (*Stability*). Dengan pengaturan sistem budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan mengarahkan perilaku setiap individu dalam organisasi dan dapat mempermudah individu dalam pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Cushway dan Lodge (2000), Budaya Organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Deal dan Kennedy (1982) dalam Tika (2006), mengemukakan Budaya Organisasi yang kuat juga sangat bermanfaat dalam rangka mengarahkan

perilaku setiap individu dalam organisasi, karena Budaya Organisasi yang kuat juga dapat membantu individu dalam pekerjaan sehingga menghasilkan Kinerja yang tinggi.

Dari hasil wawancara terhadap responden menunjukkan faktor lain yang menyebabkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi yang berlaku ditempat kerjanya. sebagian besar responden tidak mengetahui secara baik budaya organisasi ditempat kerjanya, inilah yang menjadi salah satu kesulitan bagi karyawan dalam menjalankan nilai-nilai apa yang harus ditaati dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Kondisi ini harus terus diperhatikan oleh instansi dengan terus melakukan inovasi, memberikan pelatihan yang memadai, memberikan pada karyawan tugas yang mengandung resiko agar karyawan dapat berinovasi, memberikan penghargaan terhadap setiap prestasi karyawan, memperhatikan proses kerja karyawan bukan hanya memperhatikan hasil, mengkondisikan lingkungan dengan cara kerja tim dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi lebih banyak mendengarkan masukan-masukan yang diberikan oleh karyawan sehingga dengan begitu budaya organisasi di STIKES Wira Husada Yogyakarta akan mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hasil pengujian regresi juga menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di STIKES Wira

Husada Yogyakarta. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Astuty Yensy, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Kompensasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta bisa dijelaskan dengan kampus STIKES Wira Husada Yogyakarta merupakan perguruan tinggi yang sedang berkembang dan memiliki sistem kompensasi yang belum maksimal sehingga karyawan yang bekerja disini berdasarkan keikhlasan untuk mengabdikan sembari mengamalkan ilmu yang mereka punya sehingga kompensasi bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka, kemudian tidak adanya dorongan dari karyawan untuk mengejar gaji yang lebih tinggi, mereka merasa cukup dengan gaji tetap atau pendapatan yang mereka dapat sekarang, tidak ada motivasi untuk mendapat penghasilan yang lebih besar dengan kerja tambahan atau lembur. Sehingga tinggi atau rendahnya kompensasi yang di berikan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Sikap ikhlas dan pengabdian mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan alih-alih bekerja untuk mendapatkan gaji yang tinggi namun mereka bekerja lebih ke arah untuk menjalankan tri dharma pendidikan. Hal ini diketahui dari hasil wawancara terhadap responden mengenai kompensasi yang mereka terima mayoritas karyawan menjawab

kompensasi yang mereka terima masih mereka anggap kurang, namun mereka menjalani terus tugas mereka karena mereka merasa dicukup-cukupkan dan mereka anggap sebagai pengabdian terhadap sosial.

Ini menunjukkan kompensasi non finansial sangat berpengaruh di STIKES Wira Husada Ini didukung dengan teori yang dikemukakan Sastrohadiwiryono (2002), menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan atas suatu Kinerja Karyawan yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat seseorang untuk bekerja lebih giat dan selalu berusaha untuk dapat mengembangkan diri.

Pemberian kompensasi di STIKES Wira Husada Yogyakarta harusnya dengan khusus memperhatikan tingkat besaran gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat jabatan, semakin tinggi jabatan dan tanggung jawab yang diemban karyawan maka diberikan kompensasi yang lebih besar kemudian pemberian insentif terhadap karyawan yang berprestasi dalam kinerjanya sehingga karyawan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan hendaknya diperhatikan pula pemberian pesangon pada karyawan sehingga dapat membantu kebutuhan sehari-hari kemudian memberikan tunjangan yang sepatutnya serta keadilan dalam pemberian gaji karena kompensasi yang adil dan layak untuk mencukupi biaya hidup sehari-hari yang sesuai dengan harapan karyawan akan berimplikasi pada karyawan merasa diperlakukan adil oleh perusahaan sehingga karyawan akan loyal pada perusahaan tempatnya

bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan tinggi, ini akan sangat baik bagi organisasi karena karyawan akan bekerja sekuat tenaga demi memajukan organisasi kearah yang lebih baik.

Hasil pengujian regresi juga menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Hasil pada penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sri Sumaryati (2013) dalam penelitiannya “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”. Menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara individu terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta dan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara konstan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. Hal ini bisa dijelaskan dengan kurangnya wadah dalam organisasi untuk menampung setiap ide yang muncul dari karyawan yang berprestasi berimplikasi pada karyawan merasa tidak dihargai setiap pemikirannya akhirnya besar kecilnya motivasi berprestasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian berakibat pula pada berkurangnya motivasi karyawan untuk berinovasi dan berprestasi, kurangnya kemampuan karyawan menuangkan dan mewujudkan ide-ide yang inovatif, kurangnya kemauan untuk mengambil tugas yang beresiko tinggi sehingga karyawan yang memiliki prestasi tinggi merasa terkekang karena kreatifitasnya tidak bisa terealisasi akhirnya berimbas pada menurunnya

semangat untuk bekerja sehingga kinerjanya kurang. Sehingga ada tidaknya motivasi berprestasi pada karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja.

Dari hasil wawancara menjelaskan bahwa pada dasarnya karyawan mayoritas menjawab ingin berprestasi dalam pekerjaannya, namun mayoritas karyawan juga menjawab kurang sekali fasilitas yang diberikan oleh kampus dalam mendukung keinginan mereka yang ingin berprestasi, kemudian mayoritas karyawan juga menjawab sedikit sekali ruang untuk mengekspresikan ide-ide yang inovatif yang disampaikan oleh karyawan, dan kurang sekali apresiasi yang diberikan kampus terhadap karyawan yang berprestasi dalam kinerjanya.

Motivasi berprestasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Wursanto (2004), mengatakan bahwa motivasi adalah alasan-alasan, dorong-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau perbuatan sesuatu.

McClelland mengatakan bahwa seseorang dengan. kebutuhan akan prestasi (*need,for achievement = n-Ach*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n-Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua

kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

STIKES Wira Husada Yogyakarta harusnya memberikan umpan balik yang positif bagi prestasi-prestasi yang telah diberikan oleh karyawan, memberikan bantuan ataupun fasilitas tambahan agar karyawan yang berprestasi ini lebih dapat mencapai apa yang menjadi keinginannya, tentunya untuk kemajuan organisasi, dan meminimalkan sistem kerja yang membatasi para karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang terbuka untuk ide-ide yang baru dari karyawan pada segala level tugas maka akan tercipta komunikasi yang baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan umpan balik yang sifatnya positif hendaknya terus diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang lebih dibandingkan karyawan yang lainnya, dengan begitu diharapkan karyawan yang lain akan termotivasi untuk berprestasi dalam kinerjanya.

Hasil pengujian regresi juga menunjukkan bahwa Motivasi Berafiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta, hasil berbeda didapat Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2011), mengungkapkan bahwa Motivasi Berafiliasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di kantor BKPMD Sragen. Penjelasan yang dapat menjelaskan kenapa motivasi berafiliasi tidak berpengaruh signifikan di STIKES Wira Husada

Yogyakarta disebabkan karyawannya memiliki kebiasaan kurang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya kepekaan terhadap kebutuhan teman sekerja, kurangnya kebiasaan saling memberi semangat atau apresiasi secara pribadi jika ada prestasi yang dilakukan teman sekerja dan kurang kerja sama dalam penyelesaian tugas.

Didukung oleh hasil wawancara yang menunjukkan mayoritas responden menjawab kurang saling membantu atau kerja sama antar karyawan, sehingga banyak sekali tugas yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu, kemudian pada pertanyaan yang lain mayoritas karyawan menjawab kurang sekali mendapatkan apresiasi dari teman sekerja sehingga hal ini menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam memberikan usaha untuk kinerja yang lebih baik karena mereka merasa kurang diterima ditempat dia bekerja sehingga kurang bergairah dalam bekerja sehingga tinggi rendahnya motivasi berafiliasi tidak akan mempengaruhi kinerja.

Didukung oleh teori McClelland yang menyatakan bahwa kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n-Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja, seseorang. Oleh karena itu, *n-Af* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan

perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense for participation*). Seseorang dengan kebutuhan berafiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Suasana saling menghormati dan mendukung yang terbentuk antar karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta hendaknya terus dibenahi terutama sikap kerja sama antar karyawan berbasis tugas harus diperbaiki, komunikasi antar masing-masing lini diintensifkan dan dipermudah sehingga departemen lain bisa dengan mudah berkomunikasi dengan departemen lainnya agar tugas cepat terselesaikan, dan meningkatkan musyawarah dan mufakat dalam setiap melakukan tugas besar maupun yang kecil dalam organisasi, serta terus meningkatkan hubungan pribadi diantara karyawan dengan harapan suasana kekeluargaan terus terjalin dengan baik sehingga komunikasi antar karyawan akan terarah dan meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas dikantor.

Hasil pengujian regresi juga menunjukkan bahwa Motivasi Berkuasa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Soleh Purnomo (2005), mengungkapkan bahwa Motivasi Berkuasa, Motivasi Berprestasi dan Motivasi Berafiliasi memiliki pengaruh yang signifikan secara sersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Teknik

Yogyakarta. Hal ini terjadi karena Peraturan di STIKES Wira Husada Yogyakarta memungkinkan karyawan yang memiliki kinerja baik akan dipromosikan mendapatkan jabatan tertentu didalam kampus. Dengan demikian karyawan akan berusaha memiliki kinerja yang baik demi mendapatkan jabatan yang mereka inginkan, disamping itu rata-rata karyawan bekerja untuk mengaktualisasi diri mereka dalam pekerjaan, mereka berusaha mendapatkan pengakuan dari masyarakat bahawa mereka adalah pegawai di sebuah institusi pendidikan yang bagus, adanya cara pandang masyarakat yang mengasumsikan kedudukan profesi seperti dosen adalah pekerjaan yang bergengsi membuat mereka memberikan kinerja terbaik bagi institusi tempatnya bekerja dengan harapan apabila instansi tempatnya bekerja mendapatkan pengakuan yang kuat dari masyarakat maka kedudukan mereka juga akan terangkat, hal inilah yang menyebabkan motivasi berkuasa mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil wawancara menunjukkan mayoritas karyawan menganggap tempat kerjanya baik, kemudian ketika karyawan diberi pertanyaan apakah lingkungan tempat tinggal mereka menganggap baik tempat kerjanya mayoritas mereka menjawab bahwa lingkungan mereka menganggap tempat kerjanya bagus sehingga mereka merasa aktualisasi dirinya sebagai karyawan terpenuhi dan mayoritas mereka menjawab pula bahwa mereka merasa bangga bekerja ditempat kerjanya yang sekarang dan mayoritas mereka menjawab

bahwa kampus menyediakan tempat untuk pengembangan karir. Jika hal ini dikaitkan dengan teori yang disampaikan oleh McClelland maka bisa kita dapatkan motivasi yang berkembang di STIKES Wira Husada Yogyakarta adalah karena mereka ingin memenuhi kebutuhan kekuasaan.

Didukung pula dengan data bahwa karyawan di STIKES Wira Husada lebih senang mengerjakan tugas dengan bertanya kepada teman yang lebih pengalaman, senang berorganisasi baik formal dikantor maupun diluar yang mengarah pada kemajuan karirnya, beberapa karyawan juga terdaftar dalam beberapa organisasi termasuk diluar tempatnya bekerja, kebiasaan ingin mencapai kesuksesan dalam mengerjakan setiap tugas, pengaruh organisasi dari luar tempat bekerjanya menjadikan karyawan maju dan lebih baik dari biasanya inilah yang membuat kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta tinggi.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh McClelland bahwa kebutuhan akan kekuasaan (*need,for Power = n-Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n-Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan sehingga karyawan mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat

oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Karyawan dengan motivasi berkuasa menunjukkan kebiasaan lebih menghargai orang yang lebih pintar darinya, ini bisa mengakibatkan karyawan dengan motivasi berkuasa akan sulit mempercayai teman sekerja sebaiknya diawasi dengan ketat oleh kampus agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan. Karyawan dengan motivasi berkuasa hendaknya diberikan penekanan mengenai pentingnya kerja sama dengan karyawan lainnya, memberikan jabatan tertentu pada karyawan yang memiliki keahlian pada bidang yang sesuai sehingga akan mengurangi resiko ketidakmampuan karyawan menjalankan tugas dan fungsinya pada jabatan yang bukan keahlian mereka sehingga kinerja akan lebih maksimal jika di pegang oleh orang kompeten dibidangnya.

Hasil pengujian regresi juga menunjukkan bahwa Motivasi yang paling dominan di STIKES Wira Husada Yogyakarta dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi berkuasa. Hal ini bisa terjadi karena karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta sebagian besar mereka termotivasi bekerja untuk mengaktualisasikan diri mereka dalam pekerjaan.