

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
No. DAF. KE 1234/PER-UMP/2011
MINDAL 21-04-2011.

**PENGARUH INVESTASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN
PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH :

Nama : NYAYU DJAMILAH AGUSTINA
Nim : 222006120

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
2011**



**PENGARUH INVESTASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

**Nama : NYAYU DJAMILAH AGUSTINA
Nim : 222006120**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
2011**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NYAYU DJAMILAH AGUSTINA

NIM : 222006120

Jurusan : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2011

Penulis,



(Nyayu Djamilah Agustina)

**Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul : PENGARUH INVESTASI SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN
PALEMBANG**

Nama : NYAYU DJAMILAH AGUSTINA
NIM : 222006120
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Teori Akuntansi

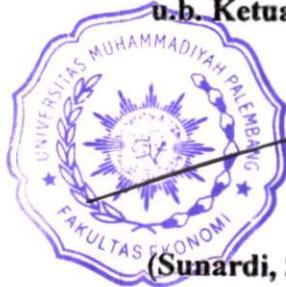
**Diterima dan Disyahkan
Pada tanggal**

Pembimbing



(Rosalina Ghazali, S.E, Ak, M.Si)

**Mengetahui
Dekan
u.b. Ketua Jurusan Akuntansi**



(Sunardi, S.E, Ak, M.Si)

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto:

- ♥ “ Selalu berusaha untuk mencapai apa yang dicita-citakan, tetap mensyukuri nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT dan selalu memanjatkan do'a agar apa yang dicita-citakan dapat terkabul.”
- ♥ “ Allah SWT tidak memberikan apa yang aku minta, tapi Ia memberikan apa yang aku butuhkan, karena Ia maha mengetahui segalaanya.”

Dengan cinta dan Do'a

Ku persembahkan untuk:

- ♥ Ayahanda dan Mama “Rgs.Moh.Hasan Djais dan Halimah”
- ♥ Suami dan Anakku Tercinta “ Ahmad Rivai dan Aurora Nadia Zavira”
- ♥ Saudarah-saudarahku tersayang “Nita, lin, Dedi, Desi dan Nopi”
- ♥ Sahabat-sahabat Terbaikku
- ♥ Almamater





PRAKATA

Alhamdulillahirobbil A'lamin, segala puji bagi dan Syukur kehadiran Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang” serta shalawat dan salam tak henti-hentinya kita syukuri kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW dan Keluarga, sahabat serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Ucapan terima kasih, penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku dan saudaraku yang telah mendidik, membiayai, mendo'akan dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Ibu Rosalina Ghazali, S.E.,Ak, M.Si., yang telah membimbing dan memerikan pengarahannya serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, di sampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

1. Bapak M. Idris, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
2. Bapak H. Rosyadi, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staff dan karyawan/karyawati.

3. Bapak Sunardi, S.E., M.Si dan Ibu Welly, S.E., M.Si selaku Ketua dan Sekertaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Yuhanis Ladewi,SE,Ak,M.Si selaku Pembimbing Akademik.
5. Ayahanda dan Mama serta saudara-saudarahku (Nopi, Nita, Iin, Dedi dan Desi) selalu mendukung dan mendoakanku sampai skripsi ini selesai.
6. Suami dan Anakku (Ahmad Rivai dan Aurora Nadia Zavira) selalu mendukung dan mendoakanku sampai skripsi selesai.
7. Sahabat-sahabatku Resi, Ula, Novi, Mika, Thari, Doli yang selalu memberikan motivasi dan dorongan kepadaku
8. Rekan-rekan KKN Posko 118, pepeng, Apek, Mika, Siska, Widi, Nisa, April, Samak, Eti, Farida, Ismianan dan Dwi. Terima kasih atas semua semangatnya.
9. Semua teman seperjuangan angkatan 2006.
10. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini yang tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul Kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang di lakukan mendapat balasan dari-Nya. Amin.

Palembang, 2011

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Masalah.....	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	6
A. Penelitian Sebelumnya	6
B. Landasan Teori.....	7
1. Investasi Sumber Daya Manusia.....	7
a. pengertian Investasi Sumber Daya Manusia.....	7
b. Bentuk-Bentuk Investasi Sumber Daya Manusia	7
c. Penerapan Investasi Sumber Daya Manusia.....	9
d. Tujuan Investasi Sumber Daya Manusia.....	10
2. Kinerja Karyawan	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan	11
b. Tujuan Kinerja Karyawan	12
c. Karakteristik Kinerja Karyawan	13
d. Penilaian Kinerja Karyawan.....	14
e. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	15
f. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	17
g. Aspek-aspek Kinerja Karyawan	19
h. Alat Ukur Penilaian Kinerja Karyawan	19
3. Metode Pengukuran Nilai SDM.....	22
C. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Tempat Penelitian	25
C. Operasional Variabel	26
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Data Yang Digunakan	28
F. Teknik Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	29

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
	A. Hasil Penelitian	34
	B. Pembahasan.....	46
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	62
	A. Simpulan	62
	B. Saran	63

Daftar Pustaka

Lampiran



DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1	Gambar Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Moh Hoesin Palembang	40
-------------	---	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Investasi Sumber Daya Manusia	3
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel	26
Tabel IV.1	Investasi Sumber Daya Manusia RSUP Dr. Moh Hoesin Palembang	46
Tabel IV.2	Daftar Perhitungan Hasil Kuesioner Responden	48
Tabel IV.3	Perbandingan Antara F-Rumus dan F-Tabel	51
Tabel IV.4	Hasil Uji Koefisien Regresi	52
Tabel IV.5	Perbandingan Antara t-hitung dan t-tabel.....	56
Tabel IV.6	Hasil Regresi dan Korelasi Keseluruhan Pengaruh dan Hubungan Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	56

ABSTRACT

Nyayu Djamila Agustina/22 2006 120/ 2011/ The influence of human resources to wards employee performance at General Hospital Center Of Dr. Mohammad Hoesin Palembang/ Accounting.

The problem formulation in this writing of this study is how much influence investment human resource to ward the performance of employee at General Hospital Center Of Mohammad Hoesin Palembang. The purpose of this study is to know the size of the influence of investment of human resources to wards the performance of employee at General Hospital Center Of Dr. Moahammad Hoesin Palembang.

This study use assosiative research to know relation two variables to ward variable performance. The data used in this study was primary data, the technique of collecting data used quantitative and qualitative analysis. This research is useful for General Hospital Of Dr. Mohammad Hoesin Palembang as input on the influence of investment to human resources to ward employee performance.

Based on the analysis result, it showed that there was influence investment of human resource to wards the performance of employees. The influence of human resource which consist of tuition fees, training cost and consultancy cost with employee performance, it can seen from the result of regrestion indicating $b_1=3,719$ $b_2=3,719$ $b_3= 2,494$ and was supported by the F -Count valve $5,952 > F$ -Table $5,52 >$ which meant H_0 is reject H_1 is accepted, and to prove the truth of the hypothesis test based on the correlation is $0,089$ and was supported by the calculated t_{value} $3,549 > t$ -table is close to $0,050$ is $1,729$. Which meant H_0 is influence to wards employee performance.

Keyword: Investment Human Resources, Employee Performance

ABSTRAK

Nyayu Djamilah Agustina N/222006120/2011/Pengaruh Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang/Akuntansi.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Berapa erat hubungan pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Tujuannya untuk mengetahui besarnya pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel atau pengaruh variabel investasi sumber daya manusia terhadap variabel kinerja. Data yang digunakan data primer, teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini bermanfaat bagi Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang sebagai masukan mengenai pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antara investasi sumber daya manusia yang terdiri dari biaya pendidikan, biaya pelatihan dan biaya konsultasi dengan kinerja karyawan, terlihat dari hasil regresi yang menunjukkan $b_1=4,753$, $b_2=3,719$, $b_3=2,494$ dan didukung oleh nilai $F\text{-hitung } 5,952 > F\text{-tabel } 3,52$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima serta untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut berdasarkan uji korelasi yaitu $0,089$ dan didukung oleh nilai $t\text{-hitung } 3,594 > t\text{-tabel}$ yang mendekati $0,050$ yaitu $1,729$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terbukti bahwa investasi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Investasi Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan untuk memelihara dan meningkatkan kapabilitas karyawannya, adalah dengan cara melaksanakan suatu program pendidikan dan pelatihan, yaitu suatu usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan atas suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya atau suatu pekerjaan agar pelaksanaannya menjadi efektif. Pendidikan dan pelatihan biasanya mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas terencana sebagai jawaban dari kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Bagi perusahaan yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba secara maksimum untuk jangka panjang. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan keterampilan yang tinggi telah menjadi komoditi yang diperebutkan antara perusahaan. Oleh karena itu pemeliharaan kualitas sumber daya manusia sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Perusahaan mengeluarkan uang untuk merekrut, memilih, melatih serta mengembangkan tenaga kerjanya agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, terampil dan siap pakai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Biaya yang

dikeluarkan oleh perusahaan untuk melaksanakan aktivitas tersebut dijadikan sebagai investasi sumber daya manusia.

Investasi sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi (Sonny Sumarsono, 2003:49). Investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan diantaranya dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan atas suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Marihot Tua Effendi Hariandja, 2005:195). Kriteria kinerja karyawan yang baik adalah yang dapat membangun kompetitif perusahaan melalui hasil kerjanya yang produktif, kreatif, dan inovatif yang pada gilirnya akan memberikan laba bagi perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan pada perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian atas prestasi kerja dan kemampuan, tanggung jawab dan sikap kerja karyawan dalam satu periode tertentu. Selain sebagai sarana ddalam penetapan pemberian imbalan yang sesuai dengan hasil penilaian karyawan juga digunakan sebagai sarana penunjang dalam pelaksanaan program pembinaan karyawan. Penilaian ini didasarkan pada beberapa kriteria, antara lain kehadiran, kedisiplinan, budaya kerja, kompetensi kerja dan lain-lain. Dari hasil penelitian tersebut

dapat diketahui prestasi kerja seorang karyawan dimana terdapat kelebihan atau kekurangan yang dimilikinya. Bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi, sebaiknya yang prestasinya rendah, prestasi kerjanya dapat diperbaiki dengan memindahkan jabatan yang sesuai dengan kecakapan atau melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan kemampuan karyawan untuk menunjang tercapainya kinerja secara optimal.

Rumah sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang sebagai salah satu perusahaan yang telah menerapkan akuntansi sumber daya manusia dengan mencatat pengeluaran untuk sumber daya manusia sebagai investasi atau aktiva. Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang telah menanamkan investasi pada sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengeluaran untuk investasi sumber daya manusia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Investasi Sumber Daya Manusia
Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang
Tahun 2000 s/d 2005

Tahun	Investasi Sumber Daya Manusia
2000	Rp 126.000.000,-
2001	Rp 175.335.273,-
2002	Rp 384.254.254,-
2003	Rp 263.441.250,-
2004	Rp 127.436.850,-
2005	Rp 108.135.000,-

Sumber: Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Pada tahun 2000 s/d 2002 perusahaan mengeluarkan investasi yang cukup besar untuk investasi sumber daya manusia dan setiap tahun selalu

mengalami peningkatan, sedangkan pada tahun 2002 s/d 2005 terjadi penurunan atas investasi sumber daya manusia. Penurunan ini bias mengakibatkan menurunannya kinerja karyawan yang nantinya akan merugikan perusahaan. Dari data yang ada dapat dilihat bagaimana hubungan antara investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu: Berapa erat hubungan pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang?

C. Tujuan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui erat hubungan pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat diantaranya, yaitu:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Memberikan masukan mengenai pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irwanda tahun 2006 dengan judul “Pengaruh biaya sumber daya manusia terhadap produktivitas sumber daya manusia pada PT. Sunan Rubber Palembang”. Perumusan masalahnya adalah (a) apakah biaya SDM berpengaruh terhadap produktivitas SDM, (b) berapa besar pengaruh biaya SDM terhadap produktivitas SDM. Adapun tujuannya adalah (a) untuk mengetahui pengaruh biaya SDM terhadap produktivitas SDM, (b) untuk mengetahui besarnya pengaruh biaya SDM terhadap produktivitas SDM. Terdapat dua variabel yang digunakan yaitu biaya SDM dan produktivitas. Indikator biaya SDM yaitu biaya pelatihan, biaya pendidikan dan biaya training. Indikator produktivitas yaitu input dan output. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitiannya adalah apabila biaya pendidikan dan pelatihan yang dikeluarkan meningkat maka produktivitas sumber daya manusia yang dihasilkan karyawan perusahaan juga meningkat dan sebaliknya. Jika biaya pendidikan dan pelatihan yang dikeluarkan menurun maka produktivitas sumber daya manusia juga menurun. Bila dilihat dari koefisien korelasinya hubungan biaya sumber daya manusia terhadap produktivitas sumber daya manusia adalah sebesar 0,8287 hal ini berarti bahwa setiap penambahan biaya



sumber daya manusia akan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia, produktivitas akan menurun.

Bila dilihat dari koefisien determinasi biaya sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap produktivitas sumber daya manusia yaitu sebesar 68,67% sisanya sebesar 31,33% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel x.

B. Landasan Teori

1. Investasi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Investasi Sumber Daya Manusia

Menurut Amin W. Tunggul (2004:1) menyatakan bahwa investasi sumber daya manusia adalah organisasi mengeluarkan uang untuk merekrut, memilih, menerima dan melatih karyawan.

Menurut Sonny Sumarsono (2003:49) investasi sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dari kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi.

Menurut Sudarwan Danim (2003:60) menyatakan bahwa investasi sumber daya manusia bermakna bahwa manusia berinvestasi pada dirinya sendiri dalam bentuk pendidikan, pelatihan, atau kegiatan lain yang meningkatkan perolehan mereka di masa datang dan menambah pendapatan sepanjang hidupnya.

b. Bentuk-bentuk Investasi Sumber Daya Manusia

Menurut Sudarwan Danim (2003:65) menyatakan bahwa investasi dalam bentuk sumber daya manusia berimplikasi pada

keharusan melakukan alokasi dana untuk penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan program pengembangan yang relevan dengan kebutuhan pembangunan dan dunia kerja atau dinamika ekonomi dan masyarakat pada umumnya.

Menurut Sonny Sumarsono (2003:48) investasi sumber daya manusia dibagi dalam 3 kategori:

- 1) Di luar suku bunga atau biaya langsung, meliputi biaya pendidikan (perkuliahan), buku-buku, perpindahan (migrasi) dan transportasi waktu mencari pekerjaan.
- 2) *Opportunity cost* pengadaan sumber-sumber yang merupakan faktor harga lain, karena selama periode investasi biasanya tidak mungkin mengadakan pekerjaan.
- 3) Adanya korban perasaan yang dihitung satuan harga tertentu, sebab pendidikan merupakan satu hal yang sulit dan membosankan serta menyesuaikan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk investasi sumber daya manusia dapat dikategorikan diluar suku bunga atau biaya langsung, pengadaan sumber-sumber yang merupakan faktor harga lain yang meliputi pendidikan, pelatihan dan program pengembangan yang relevan kebutuhan pembangunan dan dunia kerja atau dinamika ekonomi dan masyarakat pada umumnya.

c. Penerapan Investasi Sumber Daya Manusia

Menurut Sonny Sumarsono (2003:48) penerapan investasi sumber daya manusia dapat dilakukan dalam hal:

1) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja.

2) Migrasi, konsultasi, perbaikan gizi dan kesehatan

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi (2004:311) investasi sumber daya ditetapkan pada pelatihan adalah sesuatu yang bersifat pribadi (pada umumnya *one-to-one*), *on-the-job* pendekatan yang mengembangkan keterampilan mereka dan tingkat kemampuan.

Menurut Sudarwan Danim (2003:36) investasi sumber daya manusia tidak hanya dapat diterapkan pada pendidikan dan pelatihan, tetapi juga pada aktivitas apa saja yang menambah kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang pada gilirannya akan menambah tingkat pendapatan pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, pembagunan kesehatan dan migrasi dapat dianggap sebagai investasi untuk meningkatkan kesejahteraan manusia.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa investasi sumber daya manusia dapat diterapkan pada pendidikan dan pelatihan, migrasi, perbaikan gizi dan kesehatan serta aktivitas

apa saja yang pada gilirannya akan menambah tingkat pendapatan pada masa yang akan datang.

d. Tujuan Investasi Sumber Daya manusia

Menurut Sudarwan Danim (2003:82) menyatakan bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan atribut pribadi yang dapat mendongkrak produktivitas karyawan bekerja, karena investasi sumber daya manusia merupakan suatu pemikiran bahwa orang-orang membekali dirinya dengan cara-cara yang berbeda tidak untuk kesenangan sesaat, melainkan untuk kepentingan perolehan pendapatan yang non-uang.

Menurut Sonny Sumarsono (2003:49) menyatakan bahwa tujuan investasi sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja atau produktivitas tenaga kerja tersebut dapat memberikan tingkat penghasilan yang lebih tinggi pada tenaga kerja tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mendongkrak produktivitas karyawan atau tenaga kerja sehingga dapat memberikan tingkat penghasilan yang lebih tinggi pada tenaga kerja tersebut.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2005:195) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkakan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Indra Bastian (2001:329) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam merumuskan skema strategis (strategis planning) suatu organisasi.

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi (2004:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi suatu organisasi yang bersangkutan secara legal atau tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

b. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rusdi A. Rivai (2004:303) menyatakan bahwa tujuan kinerja karyawan adalah untuk mendorong perubahan perilaku dan menciptakan komitmen bersama antara pekerja dan atasannya guna mencapai peningkatan kinerja yang akan menjadi keunggulan kompetitif perusahaan.

Menurut Achmad S. Ruky (2005:20) menyatakan bahwa ada sejumlah tujuan dari penelitian kinerja karyawan yaitu:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- 3) Mendorong minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasi mereka.
- 4) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.

Pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan di masa depan.

- 5) Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan perasaan tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka dan diharapkan bahwa proses penilaian prestasi kerja akan mengeratkan hubungan antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan perasaan tentang atau hal-hal yang ada kaitannya dan menciptakan komitmen bersama antara pekerja dan atasan guna mencapai peningkatan kinerja yang akan menjadi keunggulan kompetitif perusahaan.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut A. Usmara (2006:74) karakteristik kinerja aktual dapat diukur dan mengindikasikan level-level kinerja karyawan yang diharapkan untuk setiap pekerjaan:

- 1) Deskripsi pekerjaan,

- 2) Standar kinerja, untuk dapat secara sukses menetapkan standar evaluator harus menetapkan standar kinerja dan mengkomunikasikan standar kinerja,
- 3) Spesifikasi pekerjaan,
- 4) Pengamatan kerja aktual.

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi (2004:28) karakteristik indikator kinerja karyawan yang baik adalah:

- 1) Terikat pada tujuan program dan menggambarkan pencapaian hasil,
- 2) Terpusat pada hal-hal yang vital dan penting bagi pengambilan keputusan,
- 3) Terbatas pada hal-hal yang perlu mendapat prioritas,
- 4) Terikat dengan sistem pertanggungjawaban yang memperlihatkan hasil.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik kinerja karyawan yang baik dan yang diharapkan untuk setiap pekerjaan yaitu terkait pada tujuan program, deskripsi pekerjaan, standar kinerja, pengamatan kerja, aktual dan menggambarkan pencapaian hasil.

d. Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi (2004:29) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:2) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai pelaksanaan uraian pekerjaan karyawan apakah baik atau buruk, selesai atau tidak terselesaikan, efektif atau tidak efektif.

Berdasarkan penjelasan di atas maka disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah menilai pelaksanaan uraian pekerjaan mengenai tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap karyawan dalam pencapaian kinerja.

e. Tujuan Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Yusuf Irianto (2001:57) mengemukakan adanya empat tujuan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1) Diskriminasi

Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara pekerjaan untuk dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang misalnya pengembangan sumber daya manusia, penggajian dan lainnya.

2) Penghargaan

Pekerjaan yang memiliki nilai kerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi untuk kian mempertinggi motivasi dan kinerja mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus mengidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.



3) Pengembangan

Untuk memupuk kekuatan dan mengurangi kelemahan penampilan pekerjaan, penilaian kinerja bukanlah untuk melemahkan pekerja bagi mereka yang berada di bawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Sedangkan di atas standar misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang benar, bagaimanapun akan membentuk kebijaksanaan dan dapat terjamin keadilan dan kejujurannya.

4) Komunikasi

Para pemimpin bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pekerja dan secara turut mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat dilakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa sajakah yang dihadapi para pekerja dan bagaimana cara mengatasinya.

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi (2004:51) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah aspek kritis dari konteks penilaian sehingga sangatlah beralasan jika tujuan penilaian akan mempengaruhi tingkah laku penilai.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah agar dapat memotivasi para karyawan untuk berkerja lebih baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

f. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi (2004:55) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan adalah:

- 1) Meningkatkan motivasi,
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja,
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka
- 4) Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif,
- 5) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar,
- 6) Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin,
- 7) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas,
- 8) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi,
- 9) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana cara mereka mengatasinya,
- 10) Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut,
- 11) Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan,
- 12) Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan,
- 13) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

Menurut Indra Bastian (2001:329) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi,
- 2) Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati,
- 3) Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan pembandingan skema kerja dan pelaksanaan,
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran prestasi yang telah disepakati,
- 5) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi,
- 6) Menjadikan alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki prestasi organisasi,
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah,
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif,
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan,
- 10) Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengevaluasi kinerja dan kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.

g. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi (2004:17) menyatakan bahwa penilaian kinerja mempunyai empat aspek, yaitu:

- 1) Kemampuan,
- 2) Penerimaan tujuan perusahaan,
- 3) Tingkatan tujuan yang dicapai,
- 4) Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Menurut Yusuf Irianto (2001:59) menyatakan bahwa penilaian kinerja secara khusus ditujukan untuk memperbaiki bahwa penilaian kinerja secara khusus ditujukan untuk memperbaiki aspek-aspek kinerja seperti berikut ini:

- 1) Pencapaian tujuan,
- 2) Pengetahuan, keahlian dan keseluruhan kompetensi,
- 3) Efektivitas kerja dari hari ke hari.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek penilaian kinerja karyawan adalah pencapaian tujuan, kemampuan serta interaksi antara para karyawan dalam perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

h. Alat Ukur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut A. Usmara (2006:38) menyatakan bahwa alat ukur kinerja karyawan adalah terdiri dari:

1) Kualitas produktivitas

Peranan, sikap dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu perusahaan.

2) Tingkat produktivitas

Ukuran dari suatu peranan, sikap dan motivasi karyawan pada suatu perusahaan.

3) Biaya dan keuntungan

Hasil yang diberikan karyawan atas suatu peranan, sikap dan motivasi pada suatu perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi (2004:19) menyatakan bahwa alat ukur penilaian kinerja karyawan terdiri dari:

1) Kerajinan (kehadiran dalam pekerjaan)

Kehadiran seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (usaha karyawan dalam mematuhi jadwal kerja dan kehadiran pada hari kerja). Acuan kerajinan seorang karyawan berdasarkan catatan absensi dari Departemen sumber daya manusia, diluar hak karyawan atas cuti atau izin yang diatur dalam peraturan.

2) Kecepatan

Kecepatan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah diperintahkan oleh pimpinan dalam perusahaan.



3) Ketelitian

Kecermatan, kerapian, kebenaran dan kecakapan. Dalam bekerja sehingga hasil kerja akurat secara menyakinkan sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atau tugasnya.

4) Kedisiplinan

Seorang karyawan yang mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan karena disiplin merupakan cermin dari dedikasi dan loyalitas seorang karyawan.

5) Kerapian

Tingkat kepedulian karyawan dalam memelihara peralatan dan lingkungan perusahaan.

6) Kerjasama

Kemampuan menjalin hubungan kerja baik pada unit kerjanya atau dengan unit kerja lainnya atau dengan pihak lain dari luar perusahaan dalam melaksanakan tugas, bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang baik bertentangan dengan pendapatnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari internet “Cokroaminoto” online <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/09/28/menyusun-standar-kinerja-karyawan-respon-untuk-sausan/> , alat ukur penilaian kinerja karyawan:

1. Keahlian

Pengetahuan kerja dan kepemilikan sertifikat/ijin keahlian.

2. Kemampuan

Kekuatan fisik, Koordinasi anggota badan dalam bekerja dan Kemandirian

3. Kebutuhan

Hasrat untuk berhasil dan Kebutuhan sosial

4. Sikap

Kejujuran, Loyalitas, Kreativitas dan Kepemimpinan

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa alat ukur kinerja karyawan adalah kualitas produktivitas, tingkat produktivitas, biaya dan keuntungan, kerajinan, kecepatan, ketelitian, kedisiplinan, kerapian dan kerjasama.

3. Metode Pengukuran Nilai SDM

Menurut Sofyan (2005: 395-396) menyatakan ada beberapa metode menilai SDM dengan teknik non moneter terdiri dari:

- a. Mendaftar keahlian dan kemampuan seseorang. Di sini setiap orang dibuat buku, file atau *personal record*-nya yang berisi tentang keahliannya, pengalamannya, pendidikan, jabatan yang sudah pernah, pengalaman dan lain-lain.
- b. Pembuatan *rating* atau *ranking* atas prestasi seseorang. Dalam menilai prestasi seseorang bisa menggunakan *rating*, *ranking*, *checklist*. Yang bisa tingkat pendidikan, *tenure* atau pengalaman dan sebagainya.

- c. Penilaian terhadap potensi seseorang. Di sini diukur kemungkinan potensi seseorang jika dipromosikan atau dipindahkan sehingga tahu potensinya jika diberi tugas baru.
- d. Pengukuran sikap. Umumnya di sini digunakan untuk mengetahui informasi mengenai tendensi seseorang untuk menyatakan perasaannya tentang suatu objek. Misalnya ditanya sikapnya terhadap pekerjaan, gaji, kualitas, dan lain-lain. Bisa menggunakan skala misalnya (1) sangat setuju (2) setuju (3) tidak tahu (4) tidak setuju (5) sangat tidak setuju.
- e. *Subjective Expected Utility*. Di sini digabungkan antara nilai subyektif seseorang dan tingkat keyakinan seseorang akan kemungkinan terjadinya suatu kejadian. Metode *psychophysical* dikembangkan untuk mengukur utilitas dan *probability* subjektif dengan menggunakan skala besaran (*magnitude*) subjektif. Bisa juga melakukan perbandingan pasangan, *rating*, dan taksiran *magnitude*.
- f. Modal Likert-Bowers. Model terakhir ini berupaya mengukur variabel yang menentukan efektivitas SDM dalam suatu organisasi. Kuesioner berdasarkan model teori *survey organization* didesain untuk mengukur “iklim organisasi”. Hasil kuesioner ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam membantu mengukur nilai sumber daya manusia dengan menggambarkan persepsi karyawan tentang atmosfir kerja di suatu perusahaan. Kemudian digabungkan pendekatan perilaku dan ekonomi maka lahirlah nilai SDM.

C. Hipotesis

Diduga ada pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menurut Sugiyono (2004:11) ditinjau dari eksplanasinya ada 3 macam:

1) Penelitian Deskriptif

Yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (idependen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

2) Penelitian Komparatif

Yaitu suatu penelitian yang bersifat membandingkan.

3) Penelitian Asosiatif (Hubungan)

Yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian asosiatif yaitu pengaruh variabel investasi sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan.

B. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Pusat Dr.Muhammad Hoesin Palembang yang beralamat di jalan Jend. Sudirman Km.3,5 telpon 0711-350488 Palembang.



C. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan bagaimana variabel atau kegiatan tersebut diukur. Dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah investasi sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Investasi sumber daya manusia	Pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan oleh RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memperoleh penghasilan selama proses investasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Biaya pendidikan - Biaya pelatihan - Biaya konsultasi
Kinerja Karyawan	Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang ditampilkan dalam perilaku sesuai dengan perannya dalam organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Kerajinan (kehadiran dalam pekerjaan) - Kecepatan - Ketelitian - Kedisiplinan - Kerapian - Kerja sama

Sumber : Penulis, 2010

Skala ordinal adalah pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *constructs* yang diukur (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002:98).

Skala ordinal dihitung berdasarkan hasil pertanyaan yang berupa jawaban responden dan nilai menurut Skala Likert (Sugiyono, 2004:86). Untuk pernyataan yang mengukur nilai positif, investasi sumber daya manusia jawaban diukur dengan atribut rupiah:

- 1) Sangat Tinggi skor 5
- 2) Tinggi skor 4
- 3) Sedang skor 3
- 4) Rendah skor 2
- 5) Sangat Rendah skor 1

Kinerja karyawan jawaban diukur dengan atribut angka:

1. Sangat Setuju skor 5
2. Setuju skor 4
3. Ragu-ragu skor 3
4. Tidak Setuju skor 2
5. Sangat Tidak Setuju skor 1

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Dari seluruh karyawan yang ada di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang, diambil karyawan yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini, untuk mengetahui kinerja karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah *Simple Random Sampling* (Pemilihan sampel secara acak sederhana) yaitu memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002:124). Dari 50 orang karyawan yang

mengikuti program pendidikan dan pelatihan diambil 30% untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 15 orang yang akan diberikan kuesioner.

E. Data yang digunakan

Menurut Husein Umar (2003:130) data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1) Data Primer

Yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan yang belum diolah.

2) Data Sekunder

Yaitu data primer yang sudah diolah dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer, adapun data primer yang digunakan antara lain:

- a) Sejarah singkat RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang
- b) Struktur organisasi dan pembagian tugas
- c) Kegiatan RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang
- d) Investasi sumber daya manusia.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Husein Umar (2003:49) metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada di perusahaan yang memiliki relevansi dalam penelitian.

2) Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung maupun tidak langsung kepada sumber data untuk memperoleh informasi dari responden.

3) Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung atau tidak langsung terhadap objek penelitian.

4) Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan penyebaran kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang ada hubungannya dengan pertanyaan yang diajukan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan kuisisioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1) Analisis Data

Menurut Husein Umar (2003:57) menyatakan bahwa metode analisis dibagi menjadi:

a. Metode kuantitatif

Yaitu metode analisis data yang dinyatakan dalam bentuk angka.

b. Metode kualitatif

Yaitu metode analisis data yang datanya dinyatakan dalam bentuk penjelasan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu melakukan analisis dengan mengukurnya melalui data statistik sesuai dengan keadaan di perusahaan RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dan kualitatif yaitu menjelaskan pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

2) Teknik Analisis

Menurut Husein Umar (2003:55) penjelasan yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yang memusatkan perhatian pada suatu yang ada dengan mengumpulkan, mencatat, menyusun, mengklasifikasikan serta menganalisis dan menyajikan data yang diperoleh dalam bentuk tabel, menginterpretasikan mengenai pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan akhirnya didapat suatu simpulan dan teknik analisis kuantitatif yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dari jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan statistik.

Menurut Djarwanto PS (2001:309) untuk menganalisis pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dilakukan pengujian regresi dengan menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan:

Y = variabel-variabel (Kinerja Karyawan)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$ = variabel-variabel (pendidikan, pelatihan dan konsultasi)

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$ = koefisien regresi

a = konstanta

Menurut Farid Harsanto (2003:447) untuk menguji hipotesis pertama, penelitian akan dengan:

1. Uji F, yaitu uji secara keseluruhan dari variabel independent dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/(K - 1)}{(1 - R^2)/(n - K)}$$

Keterangan :

K = jumlah parameter yang diestimasi termasuk konstanta

R^2 = koefisiensi determinasi

n = jumlah pengamatan

2. Uji koefisien dengan rumus:

$$t \text{ hitung (i)} = \frac{\text{Koefisien regresi } B_i}{\text{standar error } B_i}$$

Keterangan :

Koefisien regresi B_i = koefisien regresi B_1, B_2, B_3

standar error B_i = standar error B_1, B_2, B_3

Hipotesis kerja yang digunakan pada analisis pertama ini adalah

$H_0 = \mu = \mu_1 = \mu_2 =$ diduga tidak ada pengaruh antara investasi

sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada RSUP Dr.

Mohammad Hoesin Palembang.

$H_1 = \mu \neq \mu_1 \neq \mu_2 =$ diduga adanya pengaruh antara investasi

sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada RSUP Dr.

Mohammad Hoesin Palembang.

H_0 ditolak jika: $F_{hit} > F_{tabel}$

H_1 diterima jika: $F_{hit} < F_{tabel}$

Menurut Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo (2001:350) untuk menganalisa hubungan antara investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dilakukan pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{Y,1,2,3} = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

y = variabel-variabel (Kinerja Karyawan)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$ = variabel-variabel (pendidikan, pelatihan dan konsultasi)

n = jumlah pengamatan

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$ = koefisien regresi

Untuk menguji hipotesis kedua penelitian akan dilakukan dengan uji secara statistik dengan menggunakan uji t, yaitu uji yang dilakukan secara individual atau secara satu persatu terhadap variabel yang diteliti. Uji statistik untuk mengetahui apakah nilai koefisien korelasi tersebut berarti atau tidak (Farid Hersanto, 2003:443).

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = statistik student t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah pengamatan

Hipotesis kerja yang digunakan pada analisis kedua ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \mu = \mu_1 = \mu_2 =$ diduga tidak ada pengaruh antara investasi

sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada RSUP Dr.

Mohammad Hoesin Palembang.

$H_1 : \mu \neq \mu_1 \neq \mu_2 =$ diduga adanya pengaruh antara investasi

sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada RSUP Dr.

Mohammad Hoesin Palembang.

H_0 ditolak jika: t-hitung > t- tabel

H_1 diterima jika: t-hitung < t- tabel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Rumah Sakit Umum Pusat Palembang didirikan pada tahun 1953 atas prakarsa Menteri Kesehatan RI oleh Dr. Mohammad Ali (Dr. Lee Kiat Teng) dengan biaya Pemerintah Pusat. Pada tanggal 3 Januari 1957 rumah sakit ini mulai operasional, yang dapat melayani masyarakat Sumatera Bagian Selatan dimana saat itu meliputi Propinsi Sumatera Selatan, Lampung, Jambi, Bengkulu dan Bangka Belitung. Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang baru memiliki Pelayanan Rawat Jalan dan Rawat Inap (fasilitas 78 TT), beberapa waktu kemudian memiliki pelayanan Laboratorium, Apotik, Radiologi, Emergency dan peralatan Penunjang Medis lainnya.

Seiring dengan perkembangan waktu, rumah sakit ini semakin berkembang baik fasilitas, sarana dan prasarana. Sumber daya manusianya tersedia para spesialis lengkap dan beberapa sub spesialis sehingga mengubah tipenya dari kelas B menjadi Rumah Sakit Umum Pusat tipe A dan menjadi rumah sakit terbesar dan sebagian pusat rujukan layanan kesehatan Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Lampung dan Bangka Belitung. Tahun 1993 – 1994 Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang



mengubah status dari Rumah Sakit Vertikal (RS Penerima Negara Buka Pajak) menjadi RS Swadana. Sesuai SK Menkes RI No. 1279/Menkes/SK/XI/1997; Rumah Sakit Umum Pusat Palembang resmi bernama RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

Dengan UU No. 20/1997 menjadi Rumah Sakit Instansi Pengguna PNBPN, dimana rumah sakit dapat memanfaatkan dana dari hasil pendapatan sesuai dengan anggaran yang diproyeksikan rumah sakit dan diselaraskan dengan pendapatan melalui prosedur KPKN disamping itu subsidi pemerintahan tetap seperti sediakala. Tahun 2000 dengan PP No. 122/2000, RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang di tetapkan menjadi salah satu dari 13 Rumah Sakit Pemerintah menjadi Rumah Sakit Perusahaan Jawatan Di Indonesia dan operasionalnya dimulai tanggal 1 Januari 2002. Sebagai RS Perjan secara operasional RSMH Palembang masih tetap melaksanakan fungsi pelayanan sosialnya bagi masyarakat ekonomi kurang mampu melalui program JPSBK (Gakin), sejak tahun 2005 dikelola oleh PT. ASKES Indonesia menjadi program ASKESKIN.

Kemudian tahun 2005 berdasarkan PP 23/2005 tanggal 13 Juni 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dengan SK Menkes RI No. 1243/Menkes/SK/VIII/2005, tanggal 11 Agustus 2005 tentang Penetapan 13 eks Rumah Sakit Perjan statusnya menjadi Unit Pelaksana Tekhnis Depkes RI dengan menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Implementasinya RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang sebagai Badan Layanan Umum dilaksanakan pada Januari 2006. Sejalan dengan kebijakan

Deskes RI bahwa semua rumah sakit di Indonesia harus terakreditasi, maka RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang telah dilakukan akreditasi oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) walaupun saat ini belum diterima SK-Sertifikat oleh DEpkes RI, tetapi sudah ada kabar bahwa RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang telah dinyatakan lulus terakreditasi Penuh Tingkat Lanjut sehingga RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang telah memenuhi standar pelayanan rumah sakit yang meliputi 16 pelayanan yaitu administrasi manajemen, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, pelayanan keperawatan, farmasi, keselamatan kecelakaan kerja (K3), radiologi, laboratorium, kamar operasi, pengendalian infeksi di RS, perinatologi resiko tinggi, pelayanan rehabilitas medik, pelayanan gizi, pelayanan intensif dan pelayanan darah.

2) Kegiatan Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Dalam menjalankan misinya RSMH menjalankan kegiatan pelayanan kesehatan antara lain sebagai berikut :

a. Pelayanan Rawat Jalan :

- 1) Pelayanan Rawat Jalan Umum melayani pasien umum dan rujukan askes, jamkesmas, jamsoskes. Pelayanan ini menempati gedung seluas 3.350 m^2 (2 lantai).
- 2) Graha Spesialis (3 lantai) yang terdiri dari :
 - a) Poli Spesialis lantai I

b) Haemodialisa & Gastroenterologi (Lantai II).

b. Pelayanan Rawat Inap :

- 1) Instalasi Rawat Inap Utama
- 2) Instalasi Rawat Inap Kebidanan dan Penyakit Kandungan
- 3) Instalasi Rawat Inap Kesehatan Anak
- 4) Instalasi Rawat Inap Bedah
- 5) Instalasi Rawat Inap Non Bedah
- 6) Instalasi Rawat Inap Instensif

c. Pelayanan Rawat Darurat :

Rawat Darurat memberikan pelayanan selama 24 jam meliputi pelayanan sbb :

- 1) Pertolongan Pertama pada Kecelakaan
- 2) Kegawatan Jantung dan Otak (Brain and Heart)
- 3) Trauma Center bagi peserta jamsostek
- 4) Kegawatan Bedah
- 5) Kegawatan Kebidanan dan Kandungan
- 6) Kegawatan Anak
- 7) Kegawatan THT

Pelayanan Rawat darurat juga ditunjang oleh pelayanan lain seperti Pelayanan Obat / Farmasi, pelayanan Ambulance, Mobile Coronary Unit, pelayanan laboratorium dan radiologi yang beroperasi selama 24 jam. Untuk penanganan pasien dengan kegawatan kardio dan otak, pelayanan rawat darurat akan berkordinasi dengan Brain heart center.

Pelayanan Rawat Darurat dilakukan oleh Dokter Spesialis, Dokter Umum terlatih serta dibantu oleh perawat mahir yang telah mendapat sertifikat PPGD dan ACLS.

Selain itu Rawat Darurat juga melayani pelayanan P3K yang sering digunakan oleh Instansi pemerintah dan swasta di Palembang dalam menunjang event-event lokal maupun nasional.

d. Pelayanan Penunjang

1) Patologi Anatomi.

Merupakan satu-satunya patologi Anatomi di Sumatera Selatan. Melayani pemeriksaan tidak saja pasien dari dalam RSMH, tetapi juga melayani pasien-pasien yang berasal dari luar RSMH, baik dari kota Palembang maupun daerah. Patologi Anatomi melayani pemeriksaan Histopatologi, Imunohistokimia, Sitologi dengan peralatan Peralatan Microtom, Tissu Embeding, Autoclave, Tissu Processor, Microscope, Microwave, Centrifuge.

2) Patologi Klinik

Pelayanan patologi klinik meliputi pemeriksaan Hematologi, Kimia Klinik, Serologi, Imunologi, dan Mikrobiologi.

3) Radiologi

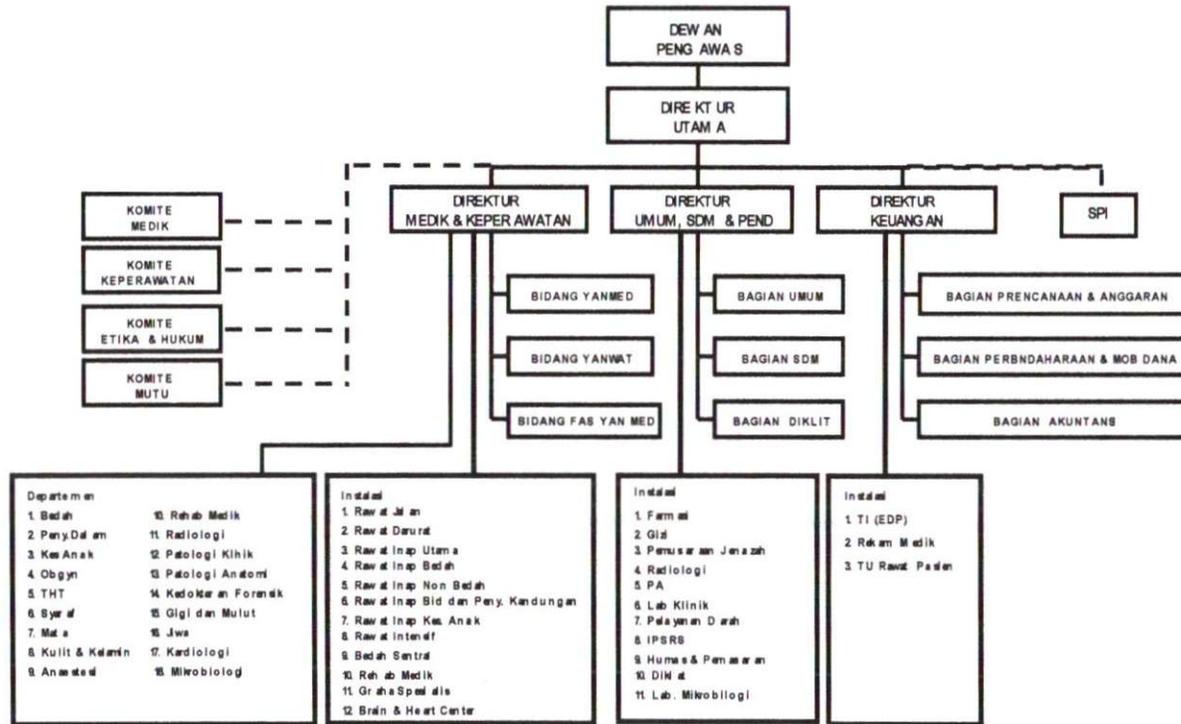
Meliputi pelayanan Radiotherapi dan radio diagnostik. Pelayanan radiotherapi merupakan satu-satunya pelayanan radioterapi di Sumatera Selatan. Pelayanan Radiodiagnostik meliputi pelayanan sederhana dan canggih.

- 4) Pemulasaran Jenazah
- 5) Pelayanan Gizi.
- 6) Pelayanan Rekam Medis
- 7) Pelayanan Administrasi Keuangan
- 8) Pelayanan Informasi / Penyuluhan.
- 9) Pelayanan Farmasi.
- 10) Pelayanan K3.
- 11) Pelayanan Darah.
- 12) Pelayanan Rekam Medis.
- 13) Pelayanan Rehabilitasi Medis.

3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Dengan ditetapkannya SK. Menteri Kesehatan No. 17/Menkes/SK/I/2007, maka struktur organisasi yang terdapat pada Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang adalah sebagai berikut:

GAMBAR IV.1 BAGAN STRUKTUR ORGANISASI RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG



1. Susunan Direksi

- a. Direktur Utama
- b. Direktur Medik & Keperawatan
- c. Direktur Keuangan
- d. Direktur Umum, SDM & Pendidikan

2. Susunan Dewan Pengawas

Dewan pengawas bertugas melakukan pengawasan terhadap pengurusan BLU yang dilakukan oleh Pejabat Pengelola BLU mengenai pelaksanaan Rencana Bisnis dan Anggaran, Rencana Strategis Bisnis Jangka Panjang dan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Dewan pengawas melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada Menteri / Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam satu semester dan sewaktu-waktu.

3. Uraian Tugas Direksi

Sesuai dengan peraturan Menteri Kesehatan RI, No : 1680/Men.Kes./Pers/ XII/ 2005, tanggal 27 Desember 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja, pembagian tugas Direksi adalah sebagai berikut :

1) Direktur Utama

Direktur Utama mempunyai merumuskan dan menjabarkan rencana strategik RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang,

memimpin dan mengkoordinasikan pimpinan puncak dengan pola kepemimpinan tim (*team leadership*), membina, mengawasi, mengevaluasi, mengendalikan semua pelaksanaan program dan kegiatan Rumah Sakit.

2) Direktur Medik & Keperawatan

Direktur Medik & Keperawatan mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan Pelayanan medis, keperawatan dan keteknikan medik yang bermutu melalui pengelolaan, pembinaan dan pengembangan Departemen Medik, dan Unit Pelayanan Terpadu, pengembangan Rumah Sakit dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Rumah Sakit.

3) Direktur Keuangan

Direktur Keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan kegiatan keuangan, akuntansi, anggaran untuk kebutuhan operasional dan pengembangan Rumah Sakit, rekam medis, tata usaha rawat pasien, serta usaha-usaha peningkatan daya ungkit penerimaan dan pendapatan, dan efisiensi serta efektivitas.

4) Direktur Umum, SDM & Pendidikan

Direktur Umum, SDM dan Pendidikan mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan administrasi, Sumber Daya Manusia, kegiatan pendidikan dan latihan pengelolaan kegiatan pelayanan hukum dan organisasi, asset, inventaris teknik dan

prasarana, pemasaran & promosi produk pelayanan, peningkatan mutu, kerjasama dan pembentukan jejaring Rumah Sakit.

4. Komite Etika Rumah Sakit dan Hukum Tugas

Komite Etika Rumah Sakit dan Hukum adalah melakukan kegiatan etika profesi dan hukum serta kegiatan pemantapan bagi karyawan untuk meningkatkan karir dan profesi yang berkaitan dengan pelayanan medis maupun non medis.

5. Komite Medik

Tugas Komite Medik adalah melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan rumah sakit yang bersifat medis bagi para pasien dan membagi bagian-bagian medis yang ada di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

6. Komite Mutu Tugas

Komite Mutu adalah melakukan gugus kendali mutu untuk meningkatkan kinerja karyawan serta peningkatan sumber daya manusia.

7. Komite Keperawatan

Tugas Komite Keperawatan adalah melakukan kegiatan yang berkaitan dengan mutu pelayanan yang diberikan karyawan kepada pasien dan meningkatkan kinerja keperawatan

4. Investasi Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Investasi Sumber Daya Manusia adalah pengorbanan sejumlah dana untuk merekrut, memilih, menerima dan melatih karyawan dalam bentuk pendidikan. Pelatihan atau kegiatan lain yang meningkatkan perolehan di masa datang.

Pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang investasi sumber daya manusia diakui sebagai kekayaan bukan sebagai biaya artinya investasi sumber daya tersebut sudah diprogram dan dianggarkan, wujud dari investasi sumber daya manusia tersebut yaitu dikeluarkannya biaya-biaya investasi sumber daya manusia seperti biaya pendidikan, biaya pelatihan dan biaya konsultasi yang dikeluarkan oleh pihak RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang setiap tahun. Jumlah keseluruhan investasi sumber daya manusia Rp 384.254.254 biaya pendidikan yang dikeluarkan sebesar 50% dari investasi sumber daya manusia yaitu sebesar Rp 192.127.127, jumlah ini apabila dibandingkan dengan harapan karyawan maka masih relatif kecil dimana karyawan mengharapkan agar jumlah biaya pendidikan tersebut ditingkatkan lagi. Sedangkan biaya pelatihan yang dikeluarkan sebesar 35% dari investasi sumber daya manusia untuk sebesar Rp 134.488.989 biaya ini juga masih dianggap relative kecil, karyawan mengharapkan biaya pelatihan ini ditingkatkan. Sedangkan biaya konsultasi sebesar 15% dari investasi Sumber Daya Manusia yaitu sebesar Rp 57.638.138, jumlah inipun masih dianggap terlalu kecil.

Tujuan dari adanya pendidikan tersebut bagi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang agar dapat menciptakan karyawan yang ahli dan profesional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan masing-masing. Bentuk pendidikan yang dilaksanakan adalah dengan mengirimkan karyawan ke lembaga pendidikan yang bertujuan untuk penguasaan teori dan pengelolaan rumah sakit, sedangkan wujud pelatihan adalah dengan mengirimkan para tenaga medis dan non medis ke tempat pelatihan lapangan seperti praktek laboratorium, penelitian, diagnosa yang bersifat praktek dengan tujuan untuk menciptakan tenaga yang technical skill selain itu juga dilakukan mutasi dan pengiriman karyawan ke rumah sakit atau instansi lain. Sedangkan konsultasi wujudnya yaitu dengan mengirimkan karyawan untuk melakukan diskusi antara sesama karyawan dan menampung aspirasi para karyawan dengan tujuan agar dapat terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan sesama karyawan.

Melihat biaya yang dikeluarkan masih relatif kecil, maka seharusnya biaya tersebut perlu ditingkatkan. Hal ini agar pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin dengan adanya investasi sumber daya manusia yang telah dianggarkan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena faktor peningkatan investasi sumber daya manusia tersebut bergantung pada biaya pendidikan, biaya pelatihan dan biaya konsultasi yang dikeluarkan oleh RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

Tabel IV.1
Investasi Sumber Daya Manusia
Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang
Periode 2000 s/d 2005

Tahun	Investasi Sumber Daya Manusia
2000	Rp 126.000.000,-
2001	Rp 175.335.273,-
2002	Rp 384.254.254,-
2003	Rp 263.441.250,-
2004	Rp 127.436.850,-
2005	Rp 108.135.000,-

Sumber: Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang

B. PEMBAHASAN

Pengaruh Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan maka yang akan dibahas adalah mengenai pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut maka digunakan alat statistik. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah investasi sumber daya manusia (X) dengan indikator biaya pendidikan, biaya pelatihan dan biaya konsultasi. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) dengan indikator meliputi kehadiran, kecepatan, ketelitian, kedisiplinan, kerapian dan kerjasama.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yaitu dengan pengujian:

- Regresi Berganda
Uji F
- Korelasi Berganda
Uji t

1) Regresi Berganda

Pengujian regresi berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan:

- | | |
|-----------------------------|--|
| Y | = variabel-variabel (Kinerja Karyawan) |
| $X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$ | = variabel-variabel (biaya pendidikan, biaya pelatihan dan biaya konsultasi) |
| $b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$ | = koefisien regresi |
| a | = konstanta |

Tabel IV.2
Daftar Perhitungan Hasil Kuesioner Responden Berdasarkan Variabel Biaya Pendidikan(X_1), Biaya Pelatihan (X_2), Biaya Konsultasi(X_3), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Responden	X_1	X_2	X_3	Y	X_1X_2	X_1X_3	X_1Y	X_2Y	X_3Y	X_1^2	X_2^2	X_3^2	Y^2
1	5	5	5	52	25	25	260	260	260	25	25	25	2704
2	5	4	5	56	20	25	280	224	280	25	16	25	3136
3	4	4	4	55	16	16	220	220	220	16	16	16	3025
4	5	5	5	54	25	25	270	270	270	25	25	25	2916
5	4	3	4	56	12	16	224	168	224	16	9	16	3136
6	5	4	4	60	20	20	310	248	248	25	16	16	3844
7	4	5	4	54	20	16	216	270	216	16	25	16	2916
8	4	5	5	46	20	20	184	230	230	16	25	25	2116
9	3	3	4	51	9	12	153	153	204	9	9	16	2601
10	4	5	5	41	20	20	164	205	205	16	25	25	1681
11	4	5	3	44	20	12	176	220	132	16	25	9	1936
12	5	4	5	49	20	25	245	196	245	25	16	25	2401
13	4	4	5	50	16	20	200	200	250	16	16	25	2500
14	5	5	5	51	25	25	255	255	255	25	25	25	2601
15	3	5	4	48	15	12	144	240	192	9	25	16	2304
JUMLAH	64	66	67	769	283	289	3301	3359	3431	280	298	305	39817

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner 15 orang responden tentang variabel investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, maka setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 58,488 + 4,753 X_1 + 3,719 X_2 + 2,494 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan bahwa program pendidikan sebesar 4,753 berarti bahwa setiap adanya investasi sumber daya manusia melalui pendidikan karyawan, peningkatan program pelatihan juga akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3,719 serta adanya konsultasi yang dilakukan karyawan kepada pimpinan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,494.

Dari persamaan regresi diatas didapat $b_1=4,753$, $b_2=3,719$, $b_3=2,494$. Bila variabel X_1 , X_2 , X_3 , naik atau turun maka akan diikuti kenaikan atau penurunan oleh variabel Y dengan arah yang sama. Apabila Investasi Sumber Daya Manusia tidak ada atau $X = 0$, maka hasil dari kinerja karyawan adalah sebesar:

1. Biaya Pendidikan

$$Y = 58,488 + 4,753 X$$

$$Y = 58,488 + 4,753 (192.127.127)$$

$$Y = 58,488 + 931.180.235$$

$$Y = 913.180.294$$

Maka kinerja karyawan akan bertambah dengan adanya biaya pendidikan sebesar Rp 913.180.294,-

2. Biaya Pelatihan

$$Y = 58,488 + 3,719 X$$

$$Y = 58,488 + 3,719 (134.488.989)$$

$$Y = 58,488 + 500.164.550$$

$$Y = 500.164.609$$

Maka kinerja karyawan akan bertambah dengan adanya biaya pelatihan sebesar Rp 500.164.609,-

3. Biaya Konsultasi

$$Y = 58,488 + 2,494 X$$

$$Y = 58,488 + 2,494 (57.638.138)$$

$$Y = 58,488 + 143.749.516$$

$$Y = 143.749.575$$

Maka kinerja karyawan akan bertambah dengan adanya biaya konsultasi sebesar Rp 143.749.575,-

Untuk melakukan uji F hitung yaitu pengujian secara keseluruhan dan membandingkan dengan tabel f, tabel t pada α 5% atau 0,05 adalah sebesar 3,52.

$$F = \frac{R^2/(K - 1)}{(1 - R^2)/(n - K)}$$

$$F = \frac{0,498/(3-1)}{(1 - 0,498)/(15 - 3)}$$

$$F = \frac{0,498/2}{0,502/12}$$

$$F = \frac{0,249}{0,041833}$$

$$F = 5,952$$

Berdasarkan perhitungan tersebut terlihat bahwa F value yang dihasilkan adalah sebesar 5,952 lebih besar dari F tabel pada 0,05 yaitu 3,52, oleh karena F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang erat antara investasi sumber daya manusia berupa pengeluaran biaya pendidikan, biaya pelatihan dan biaya konsultasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.3
Perbandingan Antara F Rumus Dan F tabel

Keterangan	F-rumus regresi	F-tabel d = 0,05	Hasil uji statistic
Biaya investasi sumber daya manusia	5,952	3,52	H_0 ditolak H_1 diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil uji koefisien regresi yaitu dengan uji secara satu persatu terhadap variabel yang diteliti.

$$\begin{aligned}
 t_1 &= \frac{\text{Koefisien regresi } B_1}{\text{standar error } B_1} \\
 &= \frac{4,753}{1,866} \\
 &= 2,547
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t_2 &= \frac{\text{Koefisien regresi } B_2}{\text{standar error } B_2} \\
 &= \frac{3,719}{1,573} \\
 &= 2,364
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t_3 &= \frac{\text{Koefisien regresi } B_3}{\text{standar error } B_3} \\
 &= \frac{2,494}{2,048} \\
 &= 1,218
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tersebut terlihat bahwa t-value mendekati pada 0,05 yaitu 1,729, berdasarkan uji koefisien diatas dapat disimpulkan bahwa b_1 bernilai 2,547, artinya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan untuk b_2 bernilai positif 2,364 artinya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan untuk b_3 bernilai positif 1,218 artinya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.4 berikut ini:

Tabel IV.4
Hasil Uji Koefisien Regresi

Keterangan	t-koefisien	t-tabel d = 0,05	Uji statistik
B ₁	2,547	1,729	H ₀ ditolak H ₁ diterima
B ₂	2,364	1,729	H ₀ ditolak H ₁ diterima
B ₃	1,218	1,729	H ₀ diterima H ₁ ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data

1) Korelasi Berganda

Dengan menggunakan hasil kuesioner mengenai biaya pendidikan, biaya pelatihan dan biaya konsultasi tersebut maka perhitungan korelasi sebagai berikut:

$$R_{Y,1,2,3} = \frac{b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y + b_3 \sum x_3y}{\sum y^2}$$

$$\sum X_1y = \sum X_1y - \frac{(\sum X_1)(\sum y)}{n}$$

$$= 3303 - \frac{(64)(769)}{15}$$

$$= 3303 - \frac{49216}{15}$$

$$= 3303 - 3218,1$$

$$= 84,9$$

$$\sum X_2y = \sum X_2y - \frac{(\sum X_2)(\sum y)}{n}$$

$$= 3359 - \frac{(66)(769)}{15}$$

$$= 3359 - \frac{50754}{15}$$

$$= 3359 - 3383,6$$

$$= -24,6$$

$$\begin{aligned}
 \sum X_3 y &= \sum X_3 y - \frac{(\sum X_3)(\sum y)}{n} \\
 &= 3431 - \frac{(67)(769)}{15} \\
 &= 3431 - \frac{51523}{15} \\
 &= 3431 - 3434,87 \\
 &= -3,87
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sum X_1 X_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
 &= 283 - \frac{(64)(66)}{15} \\
 &= 283 - \frac{4224}{15} \\
 &= 283 - 281,6 \\
 &= 1,4
 \end{aligned}$$

$$R_{Y,1,2,3} = \frac{(4,753)(84,9) + (3,719)(-24,6) + (2,494)(-3,87)}{39817}$$

$$R_{Y,1,2,3} = \frac{403,53 - 91,49 - 9,65}{39817}$$

$$R_{Y,1,2,3} = \frac{302,39}{39817}$$



$$R_{Y,1,2,3} = 0,008$$

$$R_{Y,1,2,3} = 0,089$$

Hasil perhitungan diatas menunjukkan hubungan investasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan sebesar 0,089. Hal ini menunjukkan bahwa investasi sumber daya manusia dalam hal ini biaya pendidikan, pelatihan dan konsultasi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat, namun masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor adalah bakat, kepandaian, keterampilan dan pengalaman yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk melakukan pembuktian kebenaran terhadap hipotesis tersebut maka dilakukan uji t. Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai koefisien korelasi tersebut mempunyai arti atau tidak.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,089 \sqrt{15-2}}{\sqrt{1-0,007921}}$$

$$t = \frac{0,089 \sqrt{13}}{\sqrt{0,992079}}$$

$$t = \frac{0,089 (3,6055513)}{0,9960316}$$

$$t = \frac{0,3208941}{0,9960316}$$

$$t = 0,3221726$$

Hasil perhitungan tersebut terlihat bahwa t-hitung yang dihasilkan adalah sebesar 0,3221726 lebih besar dari t-tabel mendekati 0,50 adalah 1,729 berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya adanya hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan investasi sumber daya manusia yang meliputi pengeluaran biaya pendidikan, biaya pelatihan dan biaya konsultasi. Sedangkan untuk hasil keseluruhan perubahan regresi dan korelasi biaya pendidikan, biaya pelatihan dan biaya konsultasi terhadap peningkatan kinerja karyawan akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Perbandingan Antara t-hitung dan t-tabel

Keterangan	t-hitung korelasi	t-tabel signifikan	Hasil uji statistik
Biaya Investasi Sumber Daya Manusia	0,3221726	1,729	H_0 ditolak H_1 diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel IV.6
Hasil Regresi Dan Korelasi Keseluruhan Pengaruh Dan Hubungan Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	Tahun 2000– 2005
Variabel b1	4,753
Variabel b2	3,719
Variabel b3	2,494
r	0,089
r square	0,498
F value	5,952
t value	0,3221726

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Untuk mengetahui pengaruh setiap indikator investasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan akan dibahas masing-masing sebagai berikut:

1. Biaya pendidikan

Biaya pendidikan merupakan biaya yang dikeluarkan untuk karyawan dalam penguasaan teori dan keterampilan, memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pendidikan yang telah dilakukan pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang selama ini yakni dengan jalan mengirimkan para karyawannya baik tenaga medis maupun non medis untuk melaksanakan kegiatan belajar di lembaga pendidikan formil. Tujuan dari adanya pengiriman karyawan untuk menempuh pendidikan tersebut agar terciptanya pengembangan karyawan dapat menghasilkan tenaga yang terdidik dan ahli serta professional dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu program pengembangan sumber daya manusia bagi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dijadikan sebagai investasi atau aktiva.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah kedisiplinan karyawan meningkat yaitu karyawan tidak pernah datang terlambat dan tidak pernah pulang lebih awal. Karyawan selalu hadir untuk mengikuti rapat yang rutin dilakukan sesuai dengan jadwal. Ketelitian dalam memeriksa pasien dan karyawan yang bersifat kritis serta merencanakan kegiatan sebelum memulai bekerja. Karyawan selalu menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan rumah sakit serta memelihara peralatan kerja dan ruangan kerja. Bentuk peningkatan kerja karyawan RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang adalah karyawan selalu mengutamakan kerjasama dengan sesama rekan kerja sehingga pekerjaan tidak terbengkalai.

Berdasarkan perhitungan regresi yang menyatakan bahwa biaya pendidikan tersebut merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi tingkat kerja karyawan, maka indikator biaya pendidikan perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan biaya pendidikan merupakan faktor peningkatan pengembangan sumber daya manusia agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara ahli dan profesional. Apabila biaya pendidikan tidak diperhatikan maka dapat menyebabkan menurunnya tingkat kinerja pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dan dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, lamban dalam melayani pasien, kurang teliti memeriksa pasien, kurang disiplin dalam bekerja, karyawan kurang rapi menjaga lingkungan kerja dan kurangnya kerjasama diantara karyawan sehingga banyak pekerjaan menjadi terbengkalai.

Untuk mengatasi hal tersebut maka sebaiknya pihak RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang selalu memperhatikan pendidikan karyawan yaitu dengan selalu meningkatkan biaya pendidikan karyawan sehingga sumber daya manusia dapat selalu dikembangkan dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan perhitungan korelasi ternyata biaya pendidikan tersebut memang mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, hubungan tersebut bersifat erat. Dengan adanya hubungan yang erat tersebut maka pendidikan perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan pendidikan tersebut berkaitan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Biaya Pelatihan

Biaya pelatihan merupakan biaya yang dikeluarkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan juga merupakan suatu bentuk dalam pengembangan karyawan. RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang selama ini melaksanakan program pelatihan bagi karyawannya. Adanya peningkatan kinerja tersebut harus dipertahankan dan terus ditingkatkan karena apabila tidak ditingkatkan maka dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan selalu biaya pelatihan karyawan, sehingga investasi sumber daya manusia dapat menciptakan tenaga yang ahli dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan juga erat sehingga pelatihan perlu mendapatkan perhatian karena pemberian pelatihan kepada karyawan berkaitan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan dalam pelayanan kepada pasien baik bersifat medis maupun non medis.

3. Biaya Konsultasi

Konsultasi merupakan suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara karyawan dengan pimpinan mengenai hal-hal yang bersifat pribadi. Seperti keinginan, ketakutan dan aspirasi karyawan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Selama ini pihak RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang telah melakukan program konsultasi bagi karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari sudah adanya anggaran biaya konsultasi yang dimasukkan ke dalam investasi

sumber daya manusia. Pihak RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang menganggap bahwa investasi sumber daya manusia berupa pengeluaran untuk konsultasi tersebut dianggap sebagai kekayaan bagi pihak RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hal ini mengingat Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang merupakan institusi yang memberikan pelayanan dalam bidang kesehatan.

Para karyawan menganggap konsultasi perlu dan sangat penting diadakan karena adanya konsultasi tersebut maka para karyawan dapat bertukar pikiran dengan pimpinan, sedangkan bagi pimpinan dengan adanya konsultasi tersebut dapat mengetahui dan memahami keluhan kesah karyawan.

Selain untuk meningkatkan kinerja karyawan maka faktor konsultasi sangat diperlukan karena dapat mengetahui keinginan karyawan dalam pekerjaan, kepribadian serta aspirasi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya memberikan pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan hasil analisis regresi bahwa biaya konsultasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut nilainya kecil jika dibandingkan dengan biaya pendidikan dan pelatihan. Hal ini disebabkan karena anggaran biaya konsultasi terlalu kecil, akibatnya banyak keinginan dan aspirasi karyawan yang berguna bagi perbaikan pelayanan di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang tidak dapat diketahui secara menyeluruh. Peningkatan tersebut diperlukan karena biaya konsultasi tersebut merupakan unsur investasi sumber daya manusia dan dianggap penting karena dapat

mengetahui keinginan dan aspirasi para karyawan terhadap kelemahan RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

Hubungan antara konsultasi peningkatan kinerja juga sangat erat meskipun relative kecil jika dibandingkan dengan pendidikan dan pelatihan, untuk itu konsultasi perlu diperhatikan dan ditingkatkan, karena selain berhubungan dengan pelaksanaan tugas konsultasi juga merupakan bentuk pendidikan bagi karyawan dengan cara diskusi mengenai segala keinginan dan aspirasi karyawan dalam memajukan pelayanan RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang di masa yang akan datang.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkakan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Meningkatkan kinerja karyawan adalah kedisiplinan karyawan meningkat yaitu karyawan tidak pernah datang terlambat dan tidak pernah pulang lebih awal. Karyawan selalu hadir untuk mengikuti rapat yang rutin dilakukan sesuai dengan jadwal. Ketelitian dalam memeriksa pasien dan karyawan yang bersifat kritis serta merencanakan kegiatan sebelum memulai bekerja. Karyawan selalu menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan rumah sakit serta memelihara peralatan kerja dan ruangan kerja. Bentuk peningkatan kerja karyawan RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang adalah karyawan selalu mengutamakan kerjasama dengan sesama rekan kerja sehingga pekerjaan tidak terbengkalai



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh investasi sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan 15 orang responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika uji regresi yang menunjukkan $b_1 = 4,753$, $b_2 = 3,719$, $b_3 = 2,494$ maka terdapat hubungan yang erat antara investasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yang dilihat dari biaya pendidikan, biaya pelatihan dan biaya konsultasi. Hal ini didukung oleh nilai F-hitung $5,952 > F$ -tabel $3,52$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika uji korelasi yang menunjukkan $r_1 = 0,089$ dan maka terdapat hubungan yang erat antara investasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yang dilihat dari biaya pendidikan, biaya pelatihan dan biaya konsultasi. Hal ini didukung oleh t-hitung $3,594 > t$ -tabel yang mendekati $0,050$ yaitu $1,729$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dua kesimpulan diatas menunjukkan bahwa investasi sumber daya manusia berupa biaya pendidikan, biaya pelatihan dan konsultasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Faktor yang paling dominan mempunyai pengaruh yang erat antara biaya pendidikan yaitu dengan regresi yang bernilai positif $4,753$ nilai t-hitung yang bernilai positif $2,547$ yang berarti faktor yang paling dominan mempunyai pengaruh yang erat adalah biaya

pendidikan pada investasi Sumber Daya Manusia di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan adalah sebagai berikut:

Pendidikan pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang perlu ditingkatkan dan perlu diperhatikan karena mempunyai pengaruh yang lebih dominan. Pelatihan juga perlu ditingkatkan dan diperhatikan karena ditinjau dari peningkatan kinerja karyawan pelatih. Pelatih mempunyai andil yang cukup besar dalam meningkatkan karyawan yang mempunyai keahlian dalam melayani pasien.

Konsultasi juga perlu ditingkatkan karena konsultasi merupakan faktor yang mempunyai andil bagi peningkatan kinerja karyawan .konsultasi diperlukan untuk menjaga hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin W. Tunggal. 2004. **Akuntansi Sumber Daya Manusia**, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- A. Usman. 2006. **Unggul Melalui Orientasi dan Pelatihan Karyawan**, PT. Santausa, Yogyakarta.
- Achmad S. Ruky. 2005. **Sistem Manajemen Kinerja (*Performance Management System*) Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima**, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Cokroaminoto. **Alat Ukur Penilaian Kinerja Karyawan**, (Online) <http://www.google.com>, diakses 11 Maret 2011.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2001. **Statistik Induktif**, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Farid Hersanto. 2003. **Perangkat dan Teknik Analisis Investasi di Pasar Modal**, Penerbit PT. BEJ, Jakarta.
- Husein Umar. 2003. **Metodologi Penelitian**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2002. **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen**, Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sofyan Safri Harahap. 2005. **Teori Akuntansi**, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sonny Sumarsono. 2003. **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Penerbit Graha Ilmu, Jakarta.
- Sudarman Danim. 2003. **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Penerbit CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi. 2004. **Performance Appraisal**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Skripsi:

Irwanda. 2006. **Pengaruh Biaya Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Pada PT. Sunnan Rubber Palembang**, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palembang.



DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

PENELITIAN UNTUK BAHAN PENYUSUNAN USULAN PENELITIAN

**Judul Penelitian : Pengaruh Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap
Kinerja Karyawan Pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin
Palembang**

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah dengan alternatif jawaban yang ada telah di sediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan membutuhkan tanda silang (x) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
2. Tidak ada yang benar atau salah dalam penelitian ini, tetapi yang di butuhkan adalah jawaan yang objektif sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
3. Penelitian ini sifatnya hanya untuk kegiatan ilmiah dan tidak untuk di publikasikan.

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. NIM :
3. Bagian/Instansi :
4. Jenis Kelamin :

III. Pertanyaan yang berhubungan dengan investasi sumber daya manusia

1. Biaya pendidikan yang seharusnya di keluarkan oleh Rumah Sakit Dr.

Mohammad Hoesin Palembang

- a. Rp 200.000.000 – Rp 300.000.000 (Sangat Tinggi)
- b. Rp 150.000.000 – Rp 200.000.000 (Tinggi)
- c. Rp 100.000.000 – Rp 150.000.000 (Sedang)
- d. Rp 50.000.000 – Rp 100.000.000 (Rendah)
- e. < Rp 50.000.000 (Sangat Rendah)

2. Biaya pelatihan yang seharusnya di keluarkan oleh Rumah Sakit Dr.

Mohammad Hoesin Palembang

- a. Rp 150.000.000 – Rp 200.000.000 (Sangat Tinggi)
- b. Rp 100.000.000 – Rp 150.000.000 (Tinggi)
- c. Rp 50.000.000 – Rp 100.000.000 (Sedang)
- d. Rp 25.000.000 – Rp 50.000.000 (Rendah)
- e. < Rp 25.000.000 (Sangat Rendah)

3. Biaya konsultasi yang seharusnya di keluarkan oleh Rumah Sakit Dr.

Mohammad Hoesin Palembang

- a. Rp 80.000.000 – Rp 100.000.000 (Sangat Tinggi)
- b. Rp 50.000.000 – Rp 80.000.000 (Tinggi)
- c. Rp 40.000.000 – Rp 50.000.000 (Sedang)

d. Rp 20.000.000 – Rp 40.000.000 (Rendah)

e. < Rp 20.000.000 (Sangat Rendah)

IV. Pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan kerajinan

Kerajinan (kehadiran dalam pekerjaan)

1. Pelayanan kepada pasien diutamakan meskipun untuk itu harus bekerja lembur;

a. Sangat Setuju

b. Setuju

c. Ragu-ragu

d. Tidak Setuju

e. Sangat Tidak Setuju

2. Tidak pernah meninggalkan pekerjaan, meskipun ada keperluan mendesak

a. Sangat Setuju

b. Setuju

c. Ragu-ragu

d. Tidak Setuju

e. Sangat Tidak Setuju

Kecepatan

3. Merasa bersalah bila mana lamban dalam melayani pasien dalam keadaan darurat
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari temannya. Biasanya mereka tidak mau prestasinya di sama ratakan dengan teman lainnya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Ketelitian

5. Mengoreksi kesalahan pimpinan, sepanjang untuk kepentingan Rumah Sakit Mohammad Hoesin Palembang
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Memeriksa penyakit yang di derita oleh pasien dengan teliti agar diagnosa yang di berikan tidak salah
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Kedisiplinan

7. Karyawan tidak pernah datang terlambat dan tidak pernah pulang lebih awal
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Karyawan selalu hadir untuk mengikuti rapat yang rutin di lakukan sesuai dengan jadwal

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

Kerapian

9. Karyawan selalu menjaga kebersihan, kerapian lingkungan tempat kerja

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

10. Tingkat kepedulian karyawan untuk memelihara peralatan kerja sebaik mungkin

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

Kerja Sama

11. Karyawan mengutamakan kerjasama dengan rekan sekerja agar kinerja

lebih baik

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

12. Untuk keberhasilan dalam kerja sama tim, pembagian pekerjaan harus

di lakukan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju



REKAPITULASI JAWABAN ATAS KUESIONER INVESTASI SDM (x)

NO	1	2	3	JUMLAH
1	5	5	5	15
2	5	4	5	14
3	4	4	4	16
4	5	5	5	15
5	4	3	4	11
6	5	4	4	13
7	4	5	4	13
8	4	5	5	14
9	3	3	4	10
10	4	5	5	14
11	4	5	3	12
12	5	4	5	14
13	4	4	5	13
14	5	5	5	15
15	3	5	4	12

REKAPITULASI ATAS JAWABAN KUESIONER KINERJA KARYAWAN (y)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JUMLAH
1	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	52
2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56
3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	55
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	54
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	56
6	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	62
7	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	54
8	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	46
9	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	51
10	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	41
11	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	44
12	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	49
13	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	50
14	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	51
15	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48

	x1	x2	x3	y
1	5	5	5	52
2	5	4	5	56
3	4	4	4	55
4	5	5	5	54
5	4	3	4	56
6	5	4	4	60
7	4	5	4	54
8	4	5	5	46
9	3	3	4	51
10	4	5	5	41
11	4	5	3	44
12	5	4	5	49
13	4	4	5	50
14	5	5	5	51
15	3	5	4	48

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,859	3	65,286	5,952	,048a
	Residual	197,075	11	17,916		
	Total	392,933	14			

b. Predictors : (Constant), Biaya Konsultasi, Biaya Pelatihan, Biaya Pendidikan

c. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,488	10,019		3,594	,000
	Biaya Pendidikan	4,753	1,866	,631	2,547	,027
	Biaya Pelatihan	3,719	1,573	,517	2,364	,038
	Biaya Konsultasi	2,494	2,048	,301	1,218	,249

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	51,27	5,298	15
Biaya Pendidikan	4,27	,704	15
Biaya Pelatihan	4,40	,737	15
Biaya Konsultasi	4,47	,640	15

Correlations

		Kinerja Karyawan	Biaya Pendidikan	Biaya Pelatihan	Biaya Konsultasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,382	-,450	-,081
	Biaya Pendidikan	,382	1,000	,193	,497
	Biaya Pelatihan	-,450	,193	1,000	,182
	Biaya Konsultasi	-,081	,497	,182	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,080	,046	,386
	Biaya Pendidikan	,080	.	,246	,030
	Biaya Pelatihan	,046	,246	.	,258
	Biaya Konsultasi	,386	,030	,258	.
N	Kinerja Karyawan	15	15	15	15
	Biaya Pendidikan	15	15	15	15
	Biaya Pelatihan	15	15	15	15
	Biaya Konsultasi	15	15	15	15

Variabeles Entered/Removedb

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Biaya Konsultasi, Biaya Pelatihan, Biaya Pendidikan		Enter

- All requested variables entered
- Dependent Variables : Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,089a	,498	,362	4,233

- Predictors : (Constant), Biaya Konsultasi, Biaya Pelatihan, Biaya Pendidikan

Tabel
Tabel Distribusi Nilai t

d.f.	α				
	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	3.078	12.706	12.706	31.821	63.657
2	1.886	4.303	6.965	6.965	9.925
3	1.638	4.303	4.541	4.541	5.841
4	1.533	2.132	3.747	3.747	4.604
5	1.476	2.015	3.365	3.365	4.032
6	1.440	2.943	3.141	3.143	3.707
7	1.415	2.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	2.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	2.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	2.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	2.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	2.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	2.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	2.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	2.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	2.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	2.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	2.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	2.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	2.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	2.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	2.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	2.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	2.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	2.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	2.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	2.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	2.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	2.699	2.045	2.462	2.756
inf	1.282	2.699	2.054	2.326	2.576

Nilai $F_{0.01}$
Degrees of Freedom for Numerator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	4,052	5,000	5,403	5,625	5,764	5,859	5,928	5,982	6,023	6,056	6,106	6,157	6,209	6,235	6,261	6,287	6,313	6,339	6,366
2	98.5	99.0	99.2	99.2	99.3	99.3	99.4	99.4	99.4	99.4	99.4	99.4	99.4	99.5	99.5	99.5	99.5	99.5	99.5
3	34.1	30.8	29.5	28.7	28.2	27.9	27.7	27.5	27.3	27.2	27.1	26.9	26.7	26.6	26.5	26.4	26.3	26.2	26.1
4	21.2	18.0	16.7	16.0	16.5	15.2	15.0	14.8	14.7	14.5	14.4	14.2	14.0	13.9	13.8	13.7	13.7	13.6	13.5
5	16.3	13.7	12.1	11.4	11.5	10.7	10.3	10.3	10.2	10.1	9.89	9.72	9.55	9.47	9.38	9.29	9.20	9.11	9.02
6	11.7	10.9	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.90	7.87	7.72	7.56	7.40	7.31	7.23	7.14	7.06	7.97	6.88
7	12.2	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	6.99	6.84	6.72	6.62	6.47	6.31	6.16	6.07	5.99	5.91	5.82	5.74	5.65
8	11.3	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.18	6.03	5.91	5.81	5.67	5.52	5.36	5.28	5.20	5.12	5.03	4.95	4.86
9	10.6	8.02	6.99	6.42	6.05	5.80	5.61	5.47	5.35	5.26	5.11	4.96	4.81	4.73	4.65	4.57	4.48	4.40	4.31
10	10.0	7.56	6.55	5.97	5.64	5.39	5.20	5.06	4.94	4.85	4.71	4.56	4.41	4.33	4.25	4.17	4.08	4.00	3.91
11	9.65	7.21	6.22	5.67	5.32	5.07	4.89	4.74	4.63	4.54	4.40	4.25	4.10	4.02	3.94	3.86	3.78	3.69	3.60
12	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.64	4.50	4.39	4.30	4.16	4.01	3.86	3.78	3.70	3.62	3.54	3.45	3.36
13	9.07	6.70	5.74	5.21	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	3.96	3.82	3.66	3.59	3.51	3.43	3.34	3.25	3.17
14	8.86	6.51	5.56	5.04	4.70	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.80	3.66	3.51	3.43	3.35	3.27	3.18	3.09	3.00
15	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.67	3.52	3.37	3.29	3.21	3.13	3.05	2.96	2.87
16	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.55	3.41	3.26	3.18	3.10	3.02	2.93	2.84	2.75
17	8.40	6.11	5.19	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.46	3.31	3.16	3.08	3.00	2.92	2.83	2.75	2.65
18	8.29	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.84	3.71	3.60	3.51	3.37	3.23	3.08	3.00	2.92	2.84	2.75	2.66	2.57
19	8.19	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.30	3.15	3.00	2.92	2.84	2.76	2.67	2.58	2.49
20	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.70	3.56	3.46	3.37	3.23	3.09	2.94	2.86	2.78	2.69	2.61	2.52	2.42
21	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.64	3.51	3.40	3.31	3.17	3.03	2.88	2.80	2.72	2.64	2.55	2.46	2.36
22	7.95	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.12	2.99	2.83	2.75	2.67	2.58	2.50	2.40	2.31
23	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.07	2.93	2.78	2.70	2.62	2.54	2.45	2.35	2.26
24	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.26	3.17	3.03	2.89	2.74	2.66	2.58	2.49	2.40	2.31	2.21
25	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.22	3.13	2.99	2.85	2.70	2.62	2.53	2.45	2.36	2.27	2.17
30	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.07	2.98	2.84	2.70	2.55	2.47	2.39	2.30	2.21	2.11	2.01
40	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.89	2.80	2.66	2.52	2.37	2.29	2.20	2.11	2.02	1.92	1.80
60	7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.50	2.35	2.20	2.12	2.03	1.94	1.84	1.73	1.60
120	6.85	4.79	3.95	3.48	3.17	2.96	2.79	2.66	2.56	2.47	2.34	2.19	2.03	1.95	1.86	1.76	1.66	1.53	1.30
∞	6.63	4.61	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.18	2.04	1.88	1.79	1.70	1.59	1.47	1.32	1.00

Degrees of freedom for denominator

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN

JURUSAN MANAJEMEN (S1)

JURUSAN AKUNTANSI (S1)

MANAJEMEN PEMASARAN (D III)

IZIN PENYELENGARAAN

No. 3619/D/T/K-II/2010

No. 3620/D/T/K-II/2010

No. 3377/D/T/K-II/2009

AKREDITASI

No. 018/BAN-PT/Ak-XI/S1/III/2008 (B)

No. 020/BAN-PT/Ak-IX/S1/X/2005 (B)

No. 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

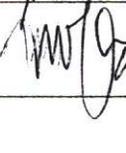
Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu (0711)511433 Faximile (0711)518018 Palembang 30263

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Senin, 7 Maret 2011
 Waktu : 13.00 WIB
 Nama : Nyayu Djamilah Agustina
 NIM : 22 2006 120
 Jurusan : Akuntansi
 Mata Kuliah Pokok : Teori Akuntansi
 Judul Skripsi : PENGARUH INVESTASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG

TELAH DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN IPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NAMA DOSEN	JABATAN	TGL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
Rosalina Ghazali, S.E., Ak., M.Si.	Pembimbing	14 / 03 / 2011	
Rosalina Ghazali, S.E., Ak., M.Si.	Ketua Penguji	14 / 03 / 2011	
Aprianto, S.E., M.Si.	Anggota Penguji I	14 / 03 / 2011	
Muhammad Fahmi, S.E., M.Si.	Anggota Penguji II	14 / 03 / 2011	

Palembang, Maret 2011

An. Dekan

Ketua Jurusan Akuntansi



Drs. Sunardi, S.E., M.Si.



DEPARTEMEN KESEHATAN R.I.
DIREKTORAT JENDERAL BINA PELAYANAN MEDIK
RSUP. Dr. MOHAMMAD HOESIN
PALEMBANG

Jl. Jend Sudirman KM. 3,5
Palembang 30136

Telp. 0711 - 354088
Fax. 0711 - 351318

Nomor : DL. 02. 02. 8. 7195
Lampiran : -
Perihal : Selesai riset

Kepada Yth.
Ka. Dept / Inst.
di-

RSMH Palembang

Yang bertanda tangan dibawah ini Umum dan SDM dan Pendidikan RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Nyayu Djamilah Agustina
NIM : 22 2006 120
Mahasiswa : Universitas Muhammadiyah Palembang
Jurusan : Akuntansi

Telah selesai melakukan pengambilan data di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "**Pengaruh Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja Karyawan Pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang**" yang dilaksanakan dari tanggal 18 s/d 28 Januari 2011.

Demikianlah surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan.

Palembang,
Direktur Utama
Direktur Umum SDM &
Pendidikan
Pejabat Sementara



Dr. H. Sjoifan E. Djailani, MARS
Nip. 140 119 278

Tembusan.

1. Bagian Akuntansi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
2. Bagian SDM RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.





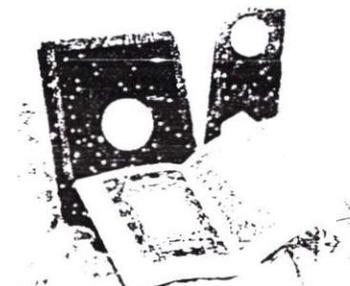
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : NYAYU DJAMILAH AGUSTINA
NIM : 22 2006 120
JURUSAN : Akuntansi



Yang dinyatakan LULUS Membaca dan Hafalan Al - Qur'an
di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Predikat MEMUASKAN

Palembang, 22 Februari 2011

an. Dekan
Pembantu Dekan IV

Unggul dan Islami



Drs. Antoni

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

SISWA : RYAYU DJANILAW.A	PEMBIMBING
: 222006120	KETUA : ROSALINA MAZALI, SE, Ak, M.S1
: AKUNANSI	ANGGOTA :
ISI : PENGARUH INVESTASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUP Dr. MOHAMMAD ROHSIN PALEMBANG	

/TH TASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETI:RANGAN
		KETUA	ANGGOTA	
- II	Bab 1	<i>[Signature]</i>		Acc
II	Bab II	<i>[Signature]</i>		Acc
- II	Bab III	<i>[Signature]</i>		Revisi
- II	Bab IV	<i>[Signature]</i>		Revisi
- II	Bab V	<i>[Signature]</i>		Acc lanjut bab 9
- II	Bab 9	<i>[Signature]</i>		Revisi
- II	Bab X	<i>[Signature]</i>		Revisi & lanjut bab 11
- II	Bab XI	<i>[Signature]</i>		Revisi
Bab XII	Bab XII f/d r	<i>[Signature]</i>		Acc 1/2 & jml

Di keluarkan di : Palembang
 Pada tanggal : / /
 a.n. Dekan
 Ketua Jurusan,

Dr. S. SUNARBI, S.E, Ak, M.S1

ikan waktu menyelesaikan Skripsi, sejak tanggal ditetapkan



ECONOMICS FACULTY
UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LANGUAGE INSTITUTE & CAREER

Jl. Ahmad Yani - 14 Ulu Palembang
 Telp. 0711.511433 / 081958798699
 e-mail: lbpk_feump@yahoo.com

TOEFL PREDICTION TEST

FULL NAME	TIME TAKEN
NYAYU DJAMILA AGUSTINA	08.00-10.00 AM

SEX	DATE OF BIRTH	TEST DATE
M/F	D/M/Y	D/M/Y
F	21-May-87	16-Feb-11

TOEFL PREDICTION SCORES

SECTION 1	SECTION 2	SECTION 3	TOTAL SCORE
45	38	44	423

EXAMINEE'S NUMBER

22 2006 120

DATE OF REPORT

18-Feb-11



(Muhammad Hanmi., S.E., M.Si)

CHAIRMAN

When properly signed, this report certifies that the candidate whose name appears above has taken the TOEFL prediction Test of Economics faculty · language institute & career under secure conditions. This score is valid for only six months. This report is confidential

BIODATA PENULIS

Nama : Nyayu Djamilah Agustina

Nim : 22 2006 120

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Tempat tanggal lahir : Palembang, 21 Mei 1987

Alamat : Jln. Dr. M. Isa No. 982 RT/RW: 013/004 Kel. Kuto Batu

Nama Orang Tua

a. Ayah : Kgs. Moh. Hasan Djais

b. Ibu : Halimah

Pekerjaan Orang Tua

a. Ayah : Wiraswasta

b. Ibu : Ibu Rumah Tangga

Alamat Orang Tua : Jln. Dr. M. Isa No. 982 RT/RW: 013/004 Kel. Kuto Batu

Palembang, Februari 2011

Penulis

Nyayu Djamilah A