



SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERAWAT) RSIA ERIA BUNDA**

PEKANBARU

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau



OLEH:

MERISA DEVI

NPM: 155210184

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



PEKANBARU

2022



ABSTRAK

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERAWAT) RSIA ERIA BUNDA
PEKANBARU**MERISA DEVI

NPM: 155210184

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (perawat) RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh perawat yang ada di RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yang berjumlah 80 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 82,7% mempengaruhi kinerja. Hasil pengujian uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung > dari f tabel ($189,373 > 3,11$) yang artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan pengujian dengan menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih > t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja



ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES (NURSES) RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU

MERISA DEVI

NPM: 155210184

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture and work discipline on the performance of employees (nurses) at RSIA Eria Bunda Pekanbaru. The population in this study were all nurses at RSIA Eria Bunda Pekanbaru. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination of the sample based on the objectives and considerations of the researcher, amounting to 80 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses SPSS 26. The results of this study indicate that the Adjusted R Square value of 82.7% affects performance.

The results of the simultaneous f test test show that the calculated f value $>$ from f table ($189.373 > 3.11$) which means that organizational culture and work discipline simultaneously affect employee performance. And testing using the partial t test shows that the t value is more than t table with a significance value less than 0.05, which means that organizational culture and work discipline partially affect employee performance at RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Key Word: Organizational Culture, Work Discipline, and Performance of Employees



KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru” . Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Riau.



Penulis bersyukur telah mendapatkan banyak dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, serta tenaganya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, biaya serta dukungan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih yang telah memberikan moril dan finansial nya selama penulis menyusun skripsi ini beserta keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Eva Sundari SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE. M.Si, selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau dan selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memotivasi, dan menyediakan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.



5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.

6. Pemimpin, Staff dan karyawan/ti RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang telah member izin, membantu dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sehingga peneliti ini dapat diselesaikan.

7. Serta sahabat dan teman-teman ku yang selalu memberikan semangat, dukungan dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik isi maupun analisisnya, untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi pembaca.

Pekanbaru, 12 Maret

2021

Merisa Depi



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kinerja	10
2.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.2 Indikator Kinerja	12
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.4 Dimensi Kinerja Karyawan	15
2.1.5 Tujuan dan Manfaat Kinerja	16
2.1.6 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	17
2.1.7 Pengukuran Kinerja	18
2.1.8 Manfaat Penilaian Kinerja	21
2.2 Budaya Organisasi	24



2.2.1	Pengertian Budaya Organisasi	24
2.2.2	Fungsi Budaya Organisasi	27
2.2.3	Indikator Budaya Organisasi	27
2.2.4	Manfaat Budaya Organisasi	28
2.2.5	Karakteristik Budaya Organisasi	29
2.2.6	Jenis-jenis Budaya Organisasi	30
2.3	Disiplin Kerja	32
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	32
2.3.2	Indikator Disiplin Kerja	34
2.3.3	Macam-macam disiplin kerja	35
2.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	36
2.5	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	36
2.6	Penelitian Terdahulu	38
2.7	Kerangka Pemikiran	39
2.8	Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian	40
3.2	Operasional Variabel Penelitian	40
3.3	Populasi dan Sampel	42
3.4	Jenis dan Sumber Data	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data	43
3.6	Teknik Analisis Data	44
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Singkat RSIA Eria Bunda	51
4.2	Visi dan Misi	52
4.3	Aktivitas RSIA Eria Bunda Pekanbaru	53



4.4 Fasilitas, Pelayanan Diagnostik, dan Fasilitas Umum RSIA Eria Bunda	54
4.5 Struktur Organisasi Asuransi Bumida 1967 Pekanbaru	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Umum Responden	56
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	56
5.1.2 Usia Responden	57
5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden	58
5.1.4 Masa Kerja Responden	59
5.2 Uji Kualitas Data	60
5.2.1 Uji Validitas Data	60
5.2.2 Uji Reliabilitas	61
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1)	63
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)	73
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	84
5.6 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	95
5.6.1 Uji Asumsi Klasik	95
1. Uji Normalitas	95
2. Analisis Regresi Linier Berganda	97
5.6.2 Uji Hipotesis	99
1. Koefisien Determinasi (R ²)	99
2. Uji f Simultan	100
3. Uji t Parsial	101
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	103

BAB VI PENUTUP



6.1 Kesimpulan	106
6.2 Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Komposisi Tenaga Kesehatan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru....	2
Tabel 1.2 Data Presensi Perawat.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Variabel Operasional.....	40
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56



Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	58
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 5.5 Uji Validitas Data.....	60
Tabel 5.6 Uji Reabilitas Data.....	62
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Melakukan Inovasi Dalam Bekerja.....	63
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Berani Mengambil Resiko Kerja.....	64
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu Menyelesaikan Masalah yang Terjadi.....	65
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mempunyai Inovasi untuk Meningkatkan Kerja.....	65
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu Menyelesaikan Tugas Secara Teliti.....	66
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu.....	67
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Melakukan Pemeriksaan Dengan Teliti.....	68



Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Fokus.....	68
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Memberikan Hasil Kerja yang Memuaskan.....	69
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu memberikan teknik kerja yang kompetitif.....	70
Tabel 5.17 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X1) Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.....	71
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Hadir Tepat Waktu.....	.74
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Meminta Izin Jika Tidak Masuk Dalam Bekerja.....	75
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Mengikuti Aturan Kerja yang di Tetapkan.....	76
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu Menerima Resiko Jika Tidak Patuh Dalam Peraturan Instansi.....	76
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Bekerja Sesuai Standar kerja yang di Tetapkan.....	77
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Bertanggungjawab Terhadap Tugas dengan yang Diberikan.....	78
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Mengerjakan Tugas Dengan Sepenuh Hatii.....	79



Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mengandalkan Keterampilan dan Perhatiannya Selama Bekerja	79
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Menggunakan Peralatan KAERJA dengan Hati-hati	80
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Waspada dengan Hasil Kerja yang Merugikan Instansi	81
Tabel 5.28 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disipin Kerja (X2) Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru	82
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Menghasilkan Pekerjaan yang Berkualitas	85
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Diharuskan Untuk Memiliki Skill yang Bagus	86
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mempunyai Kualitas Kerja yang Tinggi Selama Bekerja	86
Tabel 5.32 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Mencapai Target	87
Tabel 5.33 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Menyelesaikan Setiap Tugas yang diberikan	88
Tabel 5.34 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu Bekerja dengan Melebihi Target yang diberikan Instansi	89
Tabel 5,35 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu Menggukan Sarana Keja dengan Baik	89



Tabel 5.36 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Efektif dalam Bekerja.....	90
Tabel 5.37 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Menaksanakan Tugas Tanpa Melimpahkan Kepada ANGGOTA.....	91
Tabel 5.38 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Menyelesaikan tanggungjawab dengan Maksimal.....	92
Tabel 5.39 Hasil Rekapitulasi Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.....	92
Tabel 5.40 Analisi regresi Linear Berganda.....	98
Tabel 5.41 Koefisien Determinasi.....	99
Tabel 5.42 Uji f Simultan.....	101
Tabel 5.43 Uji t Parsial.....	102



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSIA Eria Bunda Pekanbaru.....	55
Gambar 5.1 Uji Histogram.....	96
Gambar 5.2 Normal P.Plot.....	97



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi akan berjalan dengan baik dan lancar dalam pencapaian tujuan, perlu didukung oleh berbagai sumber potensi seperti kekayaan, potensi menyangkut peralatan dan berbagai upaya-upaya yang dikerahkan terhadap sumber potensi itu sendiri. Begitu pula halnya rumah sakit yang merupakan sebuah organisasi atau institusi yang fungsi utamanya adalah memberikan pelayanan kepada pasien, diagnostic dan terapeutik untuk berbagai penyakit dan masalah kesehatan baik yang bersifat bedah maupun nonbedah, yang keberadaannya bersifat melayani kebutuhan umum diharapkan mampu berperan aktif dalam pembangunan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

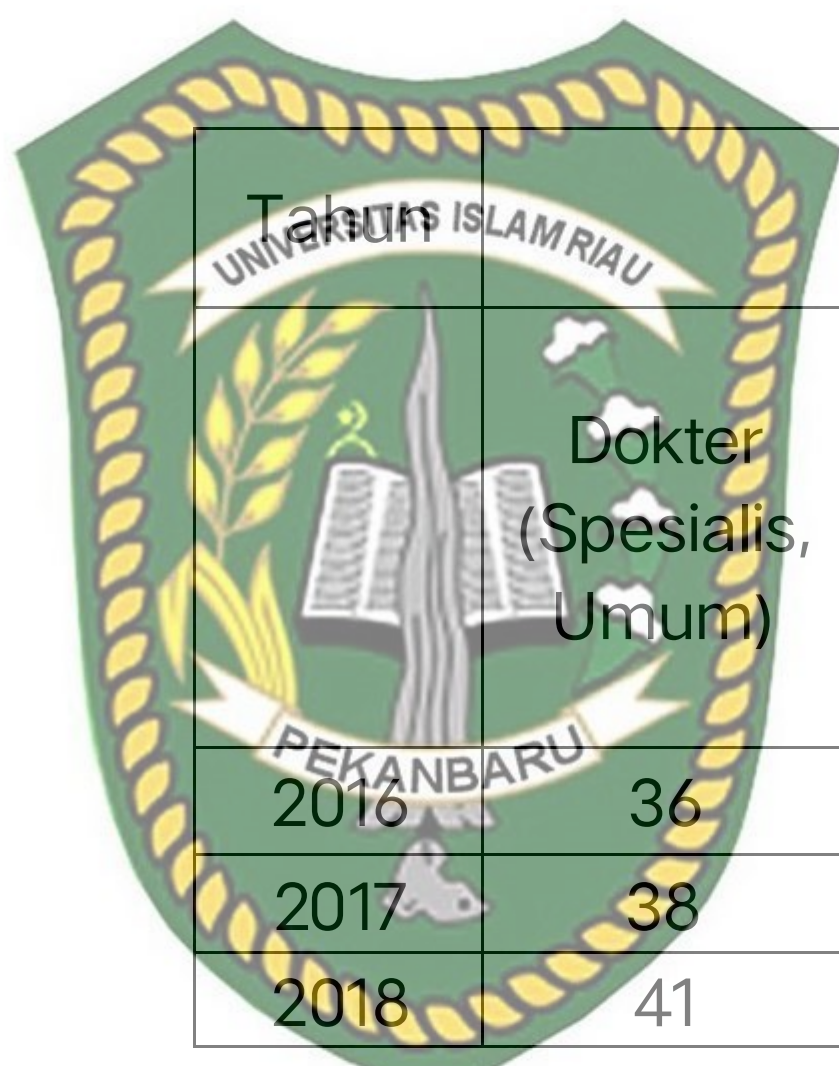
Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikan dalam hal SDM, sarana prasarana dan peralatan. Kinerja rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja unit yang terdiri dari kumpulan individu seperti salah satunya yaitu kumpulan perawat. Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan



kesehatan yang diberikan kepada pasien, sehingga kinerja perawat merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit. Perawat dalam menjalankan kinerjanya harus memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan keterampilan klinis sehingga mampu mengelola asuhan keperawatan kepada pasien agar menjadi berdaya guna dan berhasil guna.

RSIA Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan jasa pelayanan medis kepada masyarakat khususnya untuk anak-anak dan ibu melahirkan. Rumah sakit ini dibangun pada bulan juli 1997 dan mulai beroperasi pada agustus 1998 yang pada awal berdiri diberi nama rumah bersalin eria bunda. Seiring dengan bertambahnya tuntutan pelayanan dan keinginan untuk meningkatkan serta memberdayakan RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebagai rumah sakit yang bermutu, maka sumber daya tenaga kesehatan di RSIA Eria Bunda terus mengalami pertumbuhan. Hal ini semakin nyata, bila kita lihat komposisi tenaga kesehatan di RSIA Eria Bunda selang 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Komposisi Tenaga Kesehatan di RSIA ERIA BUNDA
PEKANBARU



Tahun	Dokter (Spesialis, Umum)	Jenis Ketenagakerjaan			
		Perawat	Apoteker	Lain-lain (Cleaning Service, Satpam, Sopir Ambulance, Juru masak)	Total
2016	36	108	15	35	194
2017	38	115	19	42	214
2018	41	120	23	48	232

Sumber: RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU. 2019.

RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebagai sebuah rumah sakit tentunya tidak terlepas dari keberadaan perawat sebagai penunjang operasional produksi berupa pelayanan jasa kesehatan kepada masyarakat. Terlebih lagi sebagai rumah sakit yang mempunyai tugas utama memberikan pelayanan kesehatan. Dengan jumlah perawat 120 orang yang merupakan bagian dari para medis atau orang yang bekerja dibidang kesehatan yang tugasnya membantu dokter, diharapkan perawat berperan besar dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan baik. Pencapaian kinerja maksimal karyawan di rumah sakit tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan diantaranya.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku,



disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi dapat membentuk mereka menjadi pekerja yang mampu bekerja dengan cepat atau lambat, menjadi pekerja yang keras dan bersahabat. Dengan demikian konsep budaya organisasi dalam pelayanan keperawatan sebagai bagian dari organisasi rumah sakit merupakan hal yang sangat berperan penting, karena organisasi yang mempunyai budaya yang kuat akan menunjukkan kinerja yang baik, dan sebaliknya apabila budaya organisasi lemah maka akan menunjukkan kinerja yang tidak baik.

Budaya dapat tercermin dari kinerja perawat pelaksana di RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Perawat di rumah sakit tersebut dituntut untuk bekerja sesuai visi dan misi instansi keperawatan, yang tercakup dalam penuntun perilaku pelayanan 5S yaitu senyum, sapa, santun, dan sabar.

Visi dan misi ini mencerminkan budaya dalam rumah sakit dan menginternalisasi visi tersebut didalam memberikan pelayanan kepada para pasien, sehingga akan membentuk kinerja yang memuaskan. Selain itu, nilai-nilai lain yang merupakan budaya dalam RSIA Eria Bunda Pekanbaru adalah memberikan pelayanan yang tepat dan cepat dalam tindakan, berorientasi kepada kebutuhan dan kepuasan pasien,



memberikan pelayanan yang adil dan tidak memihak, memberikan pelayanan yang tulus dan ikhlas serta bekerja sama untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Perawat yang berada di RSIA Eria Bunda Pekanbaru selalu memberikan yang terbaik untuk pasiennya termasuk menerapkan 5S kepada pasiennya. Para perawat harus bisa memberikan sapa yang ramah, bersikap sopan di depan pasien, selalu tersenyum ketika berhadapan di langsung dengan pasien, dan selalu sabar menghadapi pasien. Para perawat selalu melaksanakan 5S karena merupakan kebijakan dari rumah sakit.

Disiplin adalah hal yang penting bagi rumah sakit, para perawat memiliki kedisiplinan dengan ketepatan waktu dalam kehadiran maupun dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Kedisiplinan mempunyai nilai tersendiri bagi perawat yang berada dirumah sakit tersebut, yang membuat para perawat mempunyai kedisiplinan yang baik.

Nilai-nilai budaya yang terdapat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru berfokus pada pemberian pelayanan kesehatan yang bermutu dan berorientasi kepada kepuasan pasien, namun hal ini belum berjalan sepenuhnya. Hal ini tentu berkaitan dengan berbagai masalah.



Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis terhadap beberapa pasien, dapat disimpulkan sebagian perawan belum menerapkan budaya 5S yang sesuai dengan visi dan misi rumah sakit tersebut. Beberapa aspek yang menjadi ciri sikap dan perilaku perawat sebagai implementasi budaya organisasi seperti disiplin kerja dan kerjasama yang belum diterapkan dengan baik.

Selain dari faktor budaya organisasi, faktor lain adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi yaitu terpeliharanya aturan perusahaan dan kelancaran pelaksana tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan yaitu dapat menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kurang disiplinnya di dalam manajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri (Rivai, 2009). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal



ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Fenomena yang terjadi di RSIA Eria Bunda mengenai tingkat kedisiplinan adalah masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, dan karyawan pulang awal waktu. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan.

Misalnya saja dilihat dari absensi selama bulan Januari-Maret 2018, ada sekitar 39 kali karyawan izin, dan 103 orang yang tidak masuk dengan alasan sakit, serta 137 kali karyawan cuti. Jumlah ketidakhadiran karena izin atau sakit dianggap terlalu tinggi dan tidak wajar, dan tentu bagi organisasi dengan basis pelayanan kesehatan fakta tersebut akan sangat menghambat kinerja. Berikut terlampir data dalam bentuk angka, dibawah ini:

Tabel 1.2
Data Presensi Perawat Tahun 2018

No	Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Jumlah Pelayanan Medis
1.	Januari	20	20	10	120



2.	Februari	35	36	9	120
3.	Maret	45	33	15	120
	Total	100	89	34	

Sumber : RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU, 2019

RSIA Eria Bunda Pekanbaru merupakan rumah sakit yang cukup besar dengan jumlah pasien yang cukup banyak, karna dapat dilihat dari penuhnya parkir rumah sakit serta ramainya orang atau pasien yang berada didalam rumah sakit tersebut. Dengan keadaan tersebut dapat disimpulkan RSIA Eria Bunda memiliki karyawan yang berkinerja baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) di RSIA Eria Bunda Pekanbaru”** .

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan permasalahan yang ditemukan dalam peneliti yaitu :

1. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?



2. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui yang mana lebih dominan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari secara langsung dan menganalisis



mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Perawat).

b. Manfaat bagi RSIA Eria Bunda.

Memberi masukan bagi pihak rumah sakit yang berupa informasi-informasi mengenai peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita, sehingga dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di rumah sakit.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai informasi kepada pembaca atau masyarakat secara umum mengenai peran ganda dan stress kerja, serta referensi untuk bagi penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan



masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam *literature* yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian yaitu pengertian budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja beserta indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat RSIA Eria Bunda Pekanbaru, Visi dan Misi RSIA Eria



Bunda Pekanbaru dan struktur organisasi serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan meguraikan identitas responden, analisis deskriptif variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja, analisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Simanjuntak



(2005) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Sudarmanto (2009) kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis.

Menurut Rivai (2009) kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Armstrong dan Baron (2007) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.



Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sedangkan menurut Umar (2014), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Ahmad S Ruky (2001) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut Mangkunegara (2010: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kuswadi (2010: 207) mengatakan kinerja dapat dipengaruhi beberapa



faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan, motivasi, lingkungan serta kepemimpinan, seluruh faktor tersebut dapat dikatakan berpengaruh besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu.

Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2000) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu:

- 1) Kualitas.



Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2002:98), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:



a. Keterampilan atau pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja sedikit kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian bisanya direktur dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan



jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sasaran Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan bekerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan bekerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian serius.

f. Faktor Motivasi



Adalah suatu dorongan dalam diri karyaawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

2.1.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh



karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama



antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.5 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dana pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- 3) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direflesikan dengan kenaikan produktivitas.
- 4) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- 5) Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.



2.1.6 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.
- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17



dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

2.1.7 Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010: 18) ada beberapa data atau sumber aspek-aspek prngukuran perusahaan terhadap kinerja karyawannya adalah:

- 1) Kesetiaan



Kesetiaan merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan.

2) Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan pencapaian dari kinerja seorang karyawan yang sesuai dengan target perusahaan.

3) Kejujuran

Ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan mentaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan.

5) Kreativitas

Kemampuan dalam mengambil keputusan, langkah-langkah dan pelaksanaan tindakan yang diperlukan dalam melakukan



tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

6) Kerjasama

Kerjasama dalam suatu pekerjaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

8) Kepribadian

Kepribadian seseorang harus berkepribadian baik yang berguna untuk penilaian kerja dalam perusahaan.

9) Prakarsa

Prakarsa merupakan upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang, inisiatif, ikhtiar dan dinamika seseorang karyawan itu sendiri sangat diharapkan.



10) Kecakapan

Kecakapan merupakan kemampuan atau kepandaian seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

11) Tanggung jawab

Kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan pekerjaan yang tepat waktu dan berani menerima resiko dari keputusan yang di ambil.

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya, tidak ada satupun teknik yang paling sempurna, yang jauh lebih penting dalam metode ini adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan.

Menurut Indrastuti dan Rusli (2012: 144) ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan:

- a. Kecakapan dalam bekerja
- b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Kemampuan dalam mengambil keputusan
- d. Intensif dalam kemampuan bekerja



- e. Disiplin dalam peraturan
- f. Bertanggung jawab atas pekerjaan
- g. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja
- h. Kesetiaan dalam pekerjaan
- i. Kejujuran dalam pelaksanaan tugas
- j. Kemampuan memimpin dan memotivasi

2.1.8 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program



pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dalam proses dari msdm yang efektif.

2.1.9 Pengukuran Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.



4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya



berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga



dengan terjalinnya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.



Menurut Wibowo (2010) budaya organisasi merupakan perekat bagi bagi semua hal didalam organisasi, bagaimana orang merasa tenang melakukan pekerjaan dengan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja sama secara harmoni.

Robbins (2010) juga menjelaskan bahwa organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbin & Coulter (2010) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Menurut Fendi (2013) budaya organisasi merupakan system makna yang diterima secara terbuka dan kolektif yang digunakan dalam suatu kelompok orang tertentu pada satu waktu tertentu. Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat



dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti antropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok atau masyarakat yang berbeda mengenai cara para anggotanya saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang di lakukan. (Robbins, 2014:291) Menurut Robert L. Mathis (2011:46), budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit, dan dianggap sudah semestinya atau baku. Defenisi lain menyebutkan bahwa budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, diharapkan untuk di ajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berfikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

Jadi, budaya adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi



Budaya organisasi mengacu pada suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai organisasi itu. Budaya organisasi menurut Robbins (2012: 289) adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu system makna bersama.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Menurut Suwanto dan Koeshartono (2009) dalam bukunya yang berjudul budaya organisasi, bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.



2. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan system sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberilam standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh parah karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dapat diamati ialah pola-pola perilaku yang merupakn manifestasi atau ungkapan-ungkapan dan asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai. Ada dimensi utama yang secara keseluruhan, mencakup esensi budaya organisasi menurut Robbins (2015). :



1. Inovasi dan pengambilan resiko. Yaitu seberapa jauh anggota dalam organisasi mendorong dan mampu berinovasi dan berani mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail yaitu seberapa jauh anggota organisasi mampu memperhatikan, cermat, analisis dan perhatian pada hal yang detail.
3. Orientasi terhadap hasil yaitu merupakan seberapa jauh manajemen memusatkan pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil.
4. Orientasi terhadap individu yaitu seberapa jauh keputusan manajemen dalam memperhitungkan dampaknya terhadap individu pada sebuah organisasi.
5. Orientasi terhadap tim yaitu seberapa jauh aktivitas pekerjaan yang lebih diberikan kepada tim daripada individu.
6. Agresifitas yaitu seberapa jauh individu dalam suatu organisasi lebih cepat dan tanggap dan kompetitif dibandingkan santai dalam bekerja
7. Stabilitas yaitu seberapa jauh organisasi mampu bertahan dalam menghadapi perubahan.

2.2.4 Manfaat Budaya Organisasi



Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (2010). Sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dua kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mementingkan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

2.2.5 Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat 10 (sepuluh) karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:



1. Inisiatif individu, tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian yang dimiliki individu.
2. Toleransi resiko, tingkat pengambilan resiko, inovasi dan keberanian individu.
3. Arahkan, kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi semua unit menjadi satu kesatuan gerak.
4. Integritas, kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi semua unit menjadi satu kesatuan gerak.
5. Dukungan manajemen, kemampuan jajaran dalam proses komunikasi, pembimbingan dan memberikan dukungan terhadap bawahan.
6. Control, seberapa besar aturan arahan, supervise mengontrol kerja bawahan.
7. Identitas, seberapa kuat jati diri social organisasi dalam diri karyawan.
8. System imbalan, sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atau kinerja.
9. Toleransi konflik, kesempatan karyawan untuk dapat meningkatkan konflik secara terbuka.



10. Pola komunikasi, seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi hirarki secara formal.

2.2.6 Jenis-jenis Budaya Organisasi

Suatu studi yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa ada empat jenis budaya organisasi yang dapat dikembangkan sehubungan dengan strategi dan keadaan lingkungan, yaitu : (Daniel R. Denison, 2011: 112-113)

1. Budaya adaptasi

Budaya adaptasi ditandai oleh lingkungan yang tidak stabil dengan strategi terfokus pada kegiatan ektern. Pada budaya adaptasi ini orang-orang didalam perusahaan diarahkan agar dapat mendukung kapasitas organisasi untuk menangkap tanda-tanda dan menafsirkan tindakan terhadap perubahan lingkungan ke dalam perilaku baru. Perusahaan yang menganut budaya ini memiliki respons yang segera untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

2. Budaya Misi

Budaya ini ditandai oleh keadaan lingkungan yang relatif stabil. Dalam keadaan lingkungan yang relatif stabil perusahaan mulai memperhatikan orang-orang diluar perusahaan Tujuannya adalah untuk menyebarkan visi perusahaan kepada khalayak. Visi tersebut



memberi arti bagi para anggota dengan mendefenisikan secara jelas pernyataan dalam perusahaan. Orang-orang dalam perusahaan percaya bahwa misi perusahaan adalah untuk melayani orang.

3. Budaya partisipatif

Budaya ini memfokuskan perhatiannya pada keterlibatan seluruh orang dalam perusahaan terhadap perubahan lingkungan yang cepat.

Perusahaan membangkitkan inisiatif para karyawan agar terlibat dalam kebersamaan melalui rasa tanggung jawab dan rasa memiliki, dan budaya yang tinggi terhadap perusahaan. Umumnya perusahaan mengizinkan karyawan bekerja tanpa jam kerja rutin sehingga karyawan bisa mengatur sendiri jadwal kerja dan bersedia bekerja hingga larut malam.

4. Budaya Konsisten

Budaya ini dikembangkan dalam, keadaan lingkungan yang stabil. Dalam keadaan itu, perusahaan memfokuskan strateginya kearah intern perusahaan. Simbol, kepahlawanan, dan protokoler dimaksud untuk mendukung kerja sama, tradisi, dan mengikuti kebijakan perusahaan mencapai sasaran tertentu. Didalam perusahaan ini, keterlibatan/partisipasi individu tidak terlalu menonjol, tetapi diimbangi dengan niat baik untuk menyesuaikan diri (*conformity*) dan



kerja sama antara anggota. Keberhasilan perusahaan ditimbulkan oleh hubungan antara bagian-bagian dan manusianya yang saling berpadu dan efisien.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kata Disiplin berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perlu ditimbulkan rasa kesadaran untuk menerapkan kedisiplinan. Kedisiplinan sangat perlu diterapkan pada setiap diri karyawan suatu perusahaan, yaitu agar tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2003) menyatakan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Kesadaran



adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Mangkunegara (2005) Disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Siswanto (2001) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2011).

Menurut Siagian (Nuraini, 2013), Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan



wewenang yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Menurut Sutrisno (2011), Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinungan (2014). Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Sinambela (2016), menyatakan disiplin kerja adalah



kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi



Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dan disiplin kerja karyawan.

2.3.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system dalam organisasi. Jika



sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upayah menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu pengaturan dan pengarahannya untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut (Pramularso, 2017) Dalam penelitiannya di salah satu hotel menyatakan bahwa ada hubungan sebesar 0,499 yang berarti terdapat hubunganyang kuat diantara variabel disiplin dan variabel kinerja. Selain itu terdapat 24,9 % kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat dilihat bahwa memang ada hubungan



dan pengaruh diantara variable disiplin kerja dengan kinerja perusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu perlu kiranya ada upaya dari Perusahaan untuk memperbaiki disiplin kerja karyawan dalam hal ini melalui perbaikan budaya organisasi. Budaya yang baik akan menguatkan pola kerja yang baik termasuk dalam hal ini adalah disiplin kerja. Bila pemimpin tidak mencontohkan kedisiplinan kerja maka akan sangat sulit membentuk karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik. Pemberian contoh jauh lebih efektif dibandingkan dengan slogan untuk bekerja dengan disiplin tinggi.

2.5 Pengaruh Disiplin Organisasi terhadap Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.



Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawannya dan harus dibudayakan dikalangan pegawai agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga tanggung jawab terhadap organisasi atau perusahaan. Holil dan Sriyanto (2011) dalam penelitiannya bahwa dari perspektif organisasi, disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap aturan yang berlaku didalam organisasi, yang terwujud dan diberi melalui sikap, perilaku dan perbuatan baik sehingga terjadi keberaturan.

Disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena merupakan ketaatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap pegawai tanpa ada rasa dan juga pengawasan oleh pimpinan organisasi. Pegawai yang patuh terhadap peraturan akan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Kepatuhan terhadap peraturan kerja salah satunya bisa dengan karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja kepatuhan terhadap peraturan kerja salah satunya bisa dengan karyawan taat dengan peraturan jam kerja pada waktunya,



menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
----------	-------	----------	-------



Raditya Singgih Jatilaksono (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Abank Irenk Creative Yokyakarta	Variabel Independen adalah budaya organisasi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan	Dari penghitungan uji T diketahui bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. CV Abank Irenk Creative Yokyakarta. Diterima.
Nike Ningsih Purnama Sari (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur	Variabel independen adalah budaya organisasi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.	Variabel budaya organisasi dan disiplin kerja dalam Uji T berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.
Robin Petrus Simanjuntak (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api	Variabel independen adalah budaya organisasi dan disiplin kerja sedangkan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh



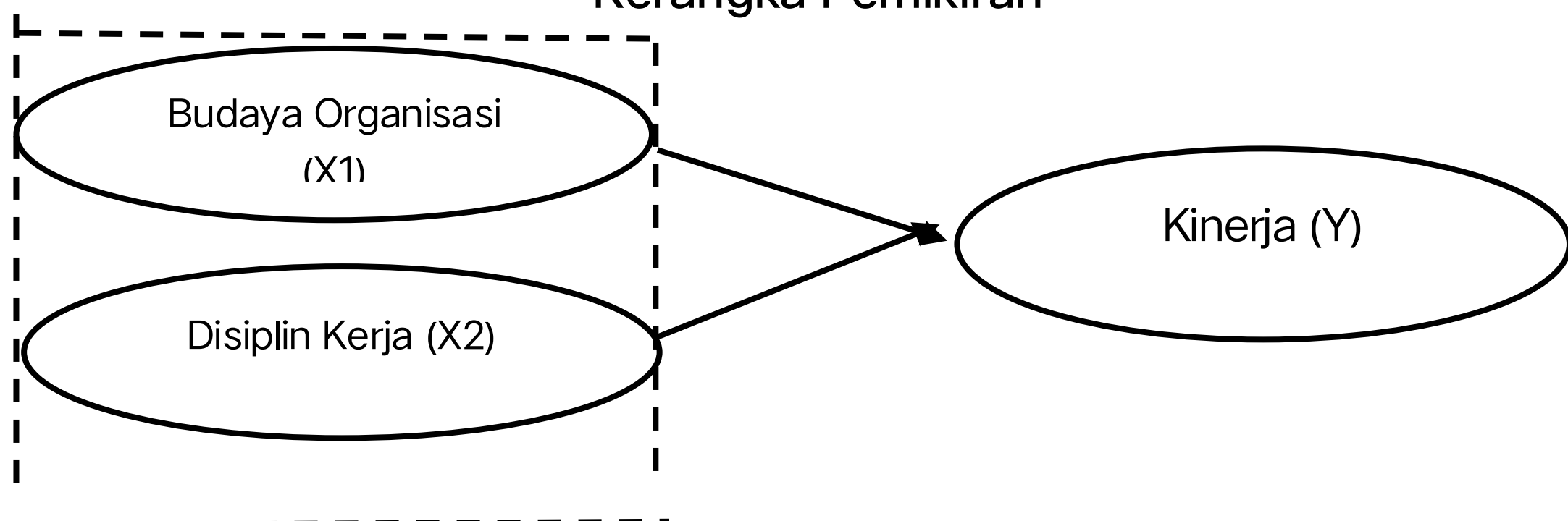
Indonesia (Persero) Daro IV Semarang.	variabel dependen adalah kinerja karyawan.	secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daro IV Semarang.
---------------------------------------	--	---

Sumber : Data Olahan, 2009

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan uraian yang menjelaskan pengertian variabel dan hubungan antar variabel didalam penelitian yang diandasi dasar-dasar teori tertentu. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar 1:
Kerangka Pemikiran



Sumber: Robbins (2012) dan Rivai (2013)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan pengamatan dan pembelajaran teori yang ada, serta perumusan masalah di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:



H1: Diduga budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

H2: diduga budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (perawat) RSIA Eria Bunda yang beralamatkan di Jl. K. H. Ahmad Dahlan No.163 Sukajadi, Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini akan diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Variabel Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
----------	---------	-----------	-------



<p>Budaya Organisasi (X₁) adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi (Robbins & Coulter 2010)</p>	Inovasi dan pengambilan resiko	Melakukan inovasi dalam bekerja Berani mengambil resiko Menyelesaikan masalah yang terjadi Mempunyai inovasi untuk meningkatkan kinerja.	Ordinal
	Perhatian terhadap detail	Menyelesaikan tugas dengan teliti Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu Memeriksa dengan teliti tugas yang akan dilakukan	
	Perhatian terhadap hasil	Menyelesaikan tugas dengan fokus Memberikan hasil yang memuaskan Mampu memberikan teknik kerja yang kompetitif	
<p>Disiplin Kerja (X₂) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.</p>	Tingkat Kehadiran	Karyawan hadir tepat waktu Karyawan meminta izin apabila tidak masuk kerja	Ordinal



(Hasibuan 2003)

	Ketaatan pada peraturan	Karyawan mengikuti aturan kerja yang ditetapkan Mampu menerima resiko jika tidak patuh dalam peraturan instansi	Ordinal
	Ketaatan pada standar kerja	Karyawan bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan Karyawan harus mengerjakan tugas dengan sepenuh hati	
	Tingkat kewaspadaan tinggi	Mengandalkan keterampilan dan perhatiannya selama bekerja Menggunakan peralatan dengan hati-hati Waspada dengan hasil kerja yang merugikan instansi	
Kinerja karyawan (Y) merupakan tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.	Kualitas	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas Karyawan harus mempunyai skill yang bagus Karyawan harus mempunyai kualitas tinggi dalam bekerja	Ordinal



(Simanjuntak
2005).

Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang selesai mencapai target Target yang diberikan harus diselesaikan Mampu bekerja dengan melebihi target	
Efektivitas	Karyawan memaksimalkan sarana kerja yang baik Karyawan mampu efektif dalam bekerja	
Kemandirian	Melakukan tugas tanpa melimpahkan kepada anggota Menyelesaikan tanggungjawab kerja dengan maksimal	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2019

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai



bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi menurut Sugiyono (2012:72). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada dirumah sakit RSIA Eria Bunda.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel adalah sebuah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi sehingga juga memiliki karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive* Sampling. Menurut Sugiyono (2016: 85) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan dan tujuan dari peneliti dalam mengambil sampel, pertimbangan peneliti dalam mengambil sampel ini ialah perawat yang mudah ditemui oleh peneliti dan mudah memberikan data dalam pengisian kuesioner, serta jam kerja perawat yang sesuai dengan prosedur dari RSIA Eria Bunda. Maka sampel pada penelitian ini adalah perawat yang berada Di Rumah Sakit RSIA Eria Bunda yang berjumlah 80 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer



Menurut (Fuad Mas' ud, 2004:14) data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (perawat).

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh pihak lain dan dimanfaatkan oleh peneliti untuk kebutuhan penelitian yang dilakukan. Contohnya mengenai sejarah perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang di ajukan dalam bentuk tertulis. Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataanyang dibuat



berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, juga interpretasi subjek tentang pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2002)

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan sebagainya. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Nanang Martono, 2016: 87). Yaitu pengumpulan data dengan melihat kembali dan mempelajari kembali informasi yang telah disimpan, misalnya berkas laporan, arsip, tabel dan dokumentasi lainnya yang bermanfaat sebagai sumber data.



3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepantasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)



Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indicator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012: 177) uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji apakah instrument yang digunakan oleh variabel. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh Cronbach' s alpha.



Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 22 dengan ketentuan :

- a. Jika *Cronboach Alpha* $> 0,6$ maka instrument pengamatan dinyatakan reliable.
- b. Jika *Cronboach Alpha* $< 0,6$ maka instrument pengamatan tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi



memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = *Constanta*

b_1 - b_3 = Koefisien Variabel

X_1 = Variabel Budaya Organisasi

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

e = Error distriances



3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.



Jika nilai Adjusted R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R^2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross-sectional*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).



Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ artinya konflik kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap stress kerja . Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1 , \beta_2, \neq 0$ yang artinya motivasi dan stress kerja simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

c. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).



Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : apabila signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat RSIA Eria Bunda

Rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan jasa pelayanan medis kepada masyarakat khususnya untuk anak-anak dan ibu bersalin. RSIA Eria Bunda dibangun pada bulan juli tahun 1997 dan mulai beroperasi pada bulan agustus 1998 yang pada awal berdiri diberi nama Rumah bersalin Eria Bunda.

Rumah bersalin Eria Bunda berkembang cukup cepat seiring dengan meningkatnya kebutuhan kesehatan masyarakat pekanbaru khususnya. Selain itu banyaknya tuntutan masyarakat yang



memerlukan tindakan operasi dalam persalinan memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan status dari rumah bersalin menjadi Rumah sakit. Hal ini karena menurut peraturan dinas kesehatan bahwa yang boleh melakukan tindakan operasi harus berstatus “Rumah Sakit”

Pada pertengahan tahun 2001 rumah bersalin ini memulai mengurus berbagai hal untuk meningkatkan status menjadi rumah sakit khusus yaitu rumah sakit anak dan bersalin (RSAB). Pada tahun 2003 RB Eria Bunda menambah gedung untuk rawat inap kelas 2 dan kelas 3, dengan kapasitas 10 tempat tidur. Pada tahun yang sama RB Eria Bunda berusaha merubah status menjadi Rumah Sakit dengan membuka fasilitas kamar operasi dan pada tahun itu juga Depkes mengeluarkan Izin sementara untuk RS Eria Bunda dengan nama RSAB Eria Bunda.

Pada tahun 2004, RB Eria Bunda kembali menambah gedung untuk rawat inap kelas 3 dengan kapasitas 17 tempat tidur dan pada Bulan April 2004, Depkes RI mengeluarkan izin tetap RSAB Eria Bunda dan lalu pada tahun 2005, RSAB Eria Bunda kembali menambah gedung IV lantai dengan kapasitas 23 kamar rawatan, 2 kamar operasi, 2 kamar bersalin, 1 ruang ICU dan 1 ruang bayi. Seiring dengan



perkembangan waktu RSAB Eria Bunda kemudian merubah namanya menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Pekanbaru dengan logo seorang ibu yang sedang menyusui anak sesuai dengan namanya.

Pada bulan juni 2012, RSIA Eria Bunda Pekanbaru akan diakreditasi penuh tingkat dasar dan ditetapkan menjadi Rumah sakit Kelas B oleh Tim Komite Akreditasi Rumah Sakit untuk 5 jenis pelayanan, antara lain: pelayanan administrasi, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, pelayanan keperawatan dan pelayanan rekam medis.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Menjadi RS terdepan di Propinsi Riau pada tahun 2010 dalam memberikan pelayanan kesehatan Ibu & Anak.

4.2.2 Misi

- a. Komitmen pemilik, pengelola, karyawan untuk *continues learning*, *continues improvement* dan *customer oriented*.
- b. Komitmen pemilik dan pengelola untuk mensejahterakan karyawan.



c. Memberikan rasa bangga dan loyalitas yang tinggi bagi stake holder.

d. Pemilik, pengelola dan karyawan peka dan tanggap terhadap perubahan dan kemajuan di tingkat lokal, nasional dan global.

e. Menjadikan rumah sakit dengan fasilitas pelayanan kesehatan ibu dan anak terlengkap di Propinsi Riau.

4.3 Aktivitas RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Rumah sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria bunda Pekanbaru merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan jasa medis kepada masyarakat khususnya ibu dan anak. Aktivitas rutin yang dilakukan oleh rumah sakit adalah memberikan pelayanan medis dan non medis kepada konsumen dalam hal ini pasien yang sedang berobat maupun yang dirawat dan system pelayanan yang dilakukan selama 24 jam.

1. Layanan Pasien Rawat Jalan

Untuk melayani kebutuhan perawatan masyarakat tidak memerlukan rawat tinggal di rumah sakit, pelayanan dilakukan oleh dokter umum Eria Bunda. Sedangkan untuk perawatan penyakit-penyakit tertentu dilakukan oleh dokter spesialis sebagai konsultan diantaranya politeknik pelayanan sebagai berikut; poli spesialis kebidanan dan



penyakit kandungan, poli spesialis penyakit anak, poli gigi, poli bedah, poli mata, poli penyakit dalam dan poli umum.

2. Pelayanan pasien rawat tinggal/inap. Dalam hal pasien rawat tinggal, pengelolaan sehari-hari dilakukan oleh dokter umum Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda dibawah control dokter ahli yang mengadakan tetapan pada waktu-waktu tertentu. Dokter ahli tersebut diantaranya:

- a. Dokter Spesialis Kebidanan dan Penyakit Kandungan, (SpOG)
- b. Dokter Spesialis Anak, (SPA)
- c. Dokter Spesialis Bedah Anak, (Sp.BA)
- d. Dokter Spesialis Penyakit Dalam (Sp.PD)
- e. Dokter Spesialis Mata (Sp.M)

4.4 Fasilitas, Pelayanan Diagnostik, dan Fasilitas Umum di RSIA

Eria Bunda

1. Fasilitas

RSIA Eria Bunda memiliki fasilitas yang cukup memadai untuk rumah sakit, fasilitas tersebut diantaranya adalah Unit Gawat Darurat (UGD), Politeknik, Medical Chek Up atau Tes Kesehatan, Kamar perawatan Ibu dan Anak, ICU/HCU/NICU/PICU.

2. Pelayanan Diagnostik



Radiologi (Konvensional, USG, EKG), Laboratorium, Farmasi,

Kamar Operasi, Ruang Bersalin, Fisioterapi, Tumbuh Kembang

Anak.

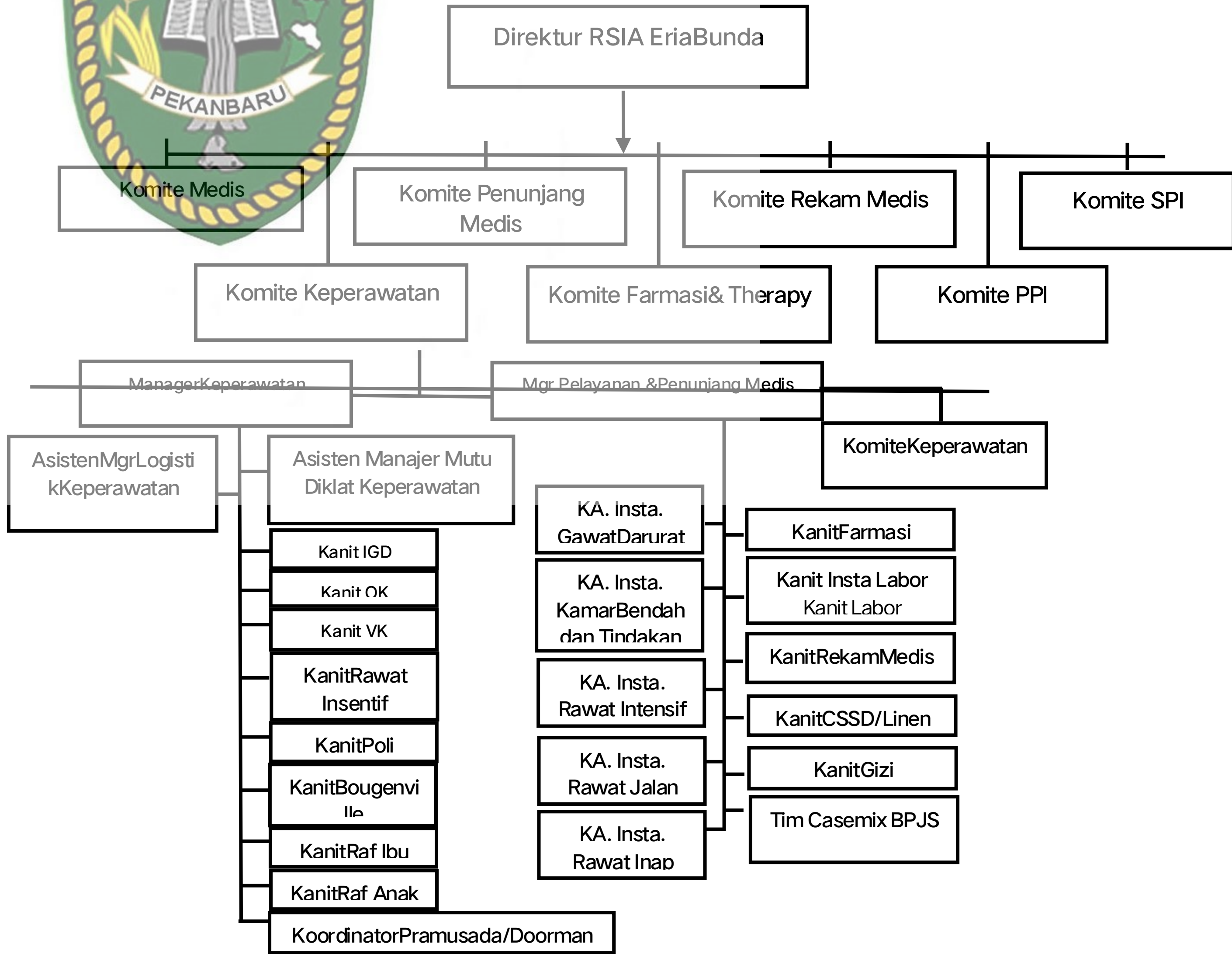
3. Cafeteria, ATM, Mushola, Koperasi, Parkir luas.



4.5 Struktur Organisasi RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Gambar 4.1

Struktur Organisasi RSIA Eria Bunda Pekanbaru





BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Umum Responden

Karakteristik umum responden adalah sebuah penilaian dari peneliti yang menilai dan menunjukkan secara langsung dapat ternilai dan diatas oleh setiap pegawai yang pada prinsipnya membuat keputusan dalam menilai responden. Adapun karakteristik umum responden dalam penelitian ini ialah: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Tertinggi, dan Masa Kerja. Untuk melihat karakteristik umum responden dalam penelitian ini dijelaskan berikut ini:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan bahwa sejauh mana responden yang bekerja pada RSIA Eria Bunda ini, dengan melihat dan menilai sejauh mana jenis kelamin maka menunjukkan sejauh mana kinerja karyawan tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	55	68,7
2	Laki-laki	25	31,2
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jensi kelamin yang berjumlah 80 orang. Responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 55 orang atau 68,7%. Dan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang atau 31,2%. Jadi dalam penelitian ini yang lebih dominan bekerja di RSIA Eria Bunda ini ialah perempuan, hal ini disebabkan bahwa Rumah Sakit Ibu dan Anak lebih mengutamakan perempuan seperti bidan, perawat dan dokter lainnya dibandingkan laki-laki.

5.1.2 Usia Responden

Usia responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana usia karyawan yang bekerja pada RSIA Eria Bunda yang bertujuan sebagai hasil yang memudahkan peneliti untuk menyimpulkan sejauh mana yang bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	18	22,5
2	26- 30 Tahun	36	45
3	31- 40 Tahun	16	20
4	41- 50 Tahun	10	12,5
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 80 orang. Responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 18 orang atau 22,5%. Responden yang berusia 26- 30 tahun berjumlah 36 orang atau 45%. Responden yang berusia 31- 40 tahun berjumlah 16 orang atau 20%. Dan responden yang berusia 41- 50 tahun berjumlah 10 orang atau 12,5%. Jadi mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berusia 26- 30 tahun. Hal ini dikarenakan usia muda dan produktif lah yang bekerja pada Rumah Sakit ini

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden



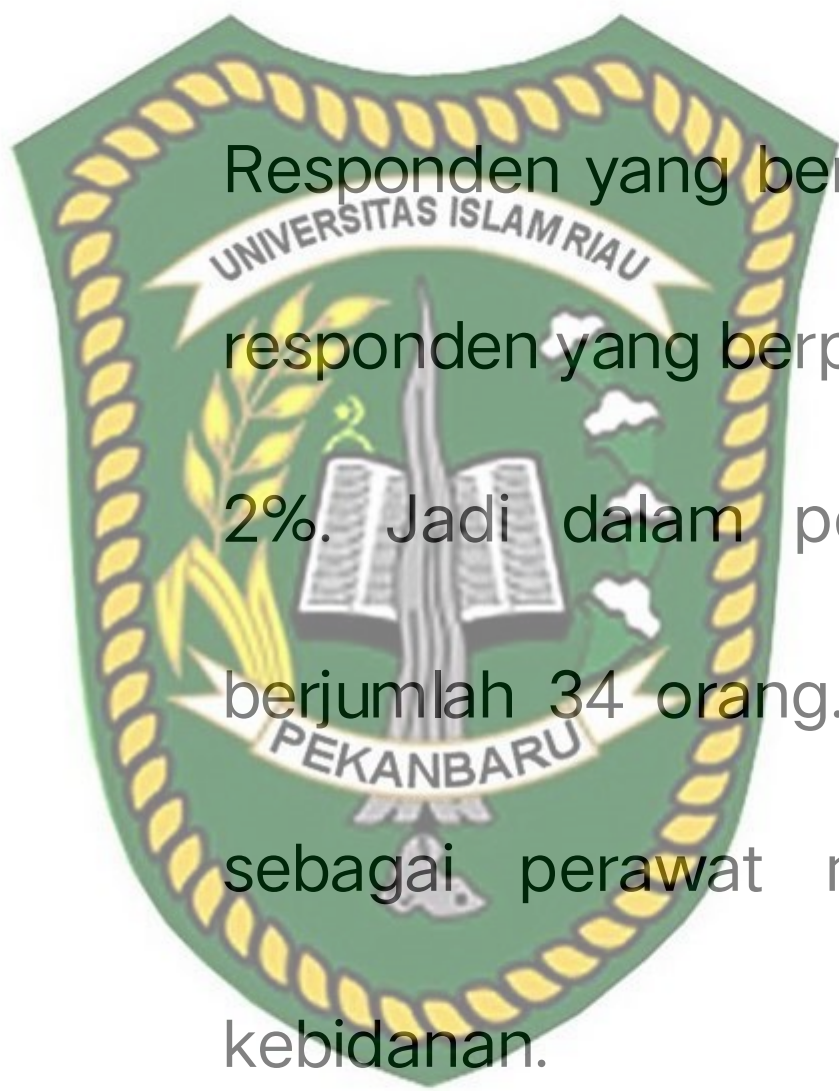
Pendidikan merupakan sebuah penilaian sejauh mana responden yang dinilai dan di teliti. Karena dengan melihat karakteristik pendidikan maka akan dapat secara langsung sejauh mana kemampuan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	25	31,2
4	D3 (diploma)	34	42,5
5	S1	12	15
	Pascasarjana	9	11,2
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 80 orang. Responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 25 orang atau 31,2%. Responden yang berpendidikan D3 berjumlah 34 orang atau 42,5%.



Responden yang berpendidikan S1 berjumlah 12 orang atau 15%. Dan responden yang berpendidikan Pascasarjana berjumlah 9 orang atau 11,2%. Jadi dalam penelitian ini bermayoritas pendidikan D3 yang berjumlah 34 orang. Hal ini dikarenakan bahwa orang yang bekerja sebagai perawat minimal berpendidikan D3 keperawatan atau kebidanan.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan sebuah penilaian dari peneliti sejauh mana karyawan yang bekerja dengan jangka waktu yang mana mereka bekerja untuk instansi ini. Karena jika menilai masa kerja responden maka akan secara langsung mendapatkan keputusan dan kebijakannya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	9	11,2
2	1 Tahun	18	22,5



3	2- 5 Tahun	33	41,2
4	8 Tahun	15	18,7
5	Diatas 10 Tahun	5	6,2
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 80 orang. Responden yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 9 orang atau 11,2%. Responden yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 18 orang atau 22,5%. Responden yang bermasa kerja 2-5 tahun berjumlah 33 orang atau 41,2%. Responden yang bermasa kerja 8 tahun berjumlah 15 orang atau 18,7%. Dan responden yang bermasa kerja diatas 10 tahun berjumlah 5 orang atau 6,2%.

Jadi mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berkerja selama 2-5 tahun berjumlah 33 orang. Hal ini dikarenakan bahwa banyak dari perawat yang bekerja dengan jangka waktu yang lama dan mereka (perawat) mampu bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Karena pada dasarnya seseorang yang bekerja di RSIA Eria Bunda atau rumah sakit mereka bekerja dengan



masa kerja yang cukup lama dan memberikan hasil yang mampu meningkatkan skill dan kemampuannya.

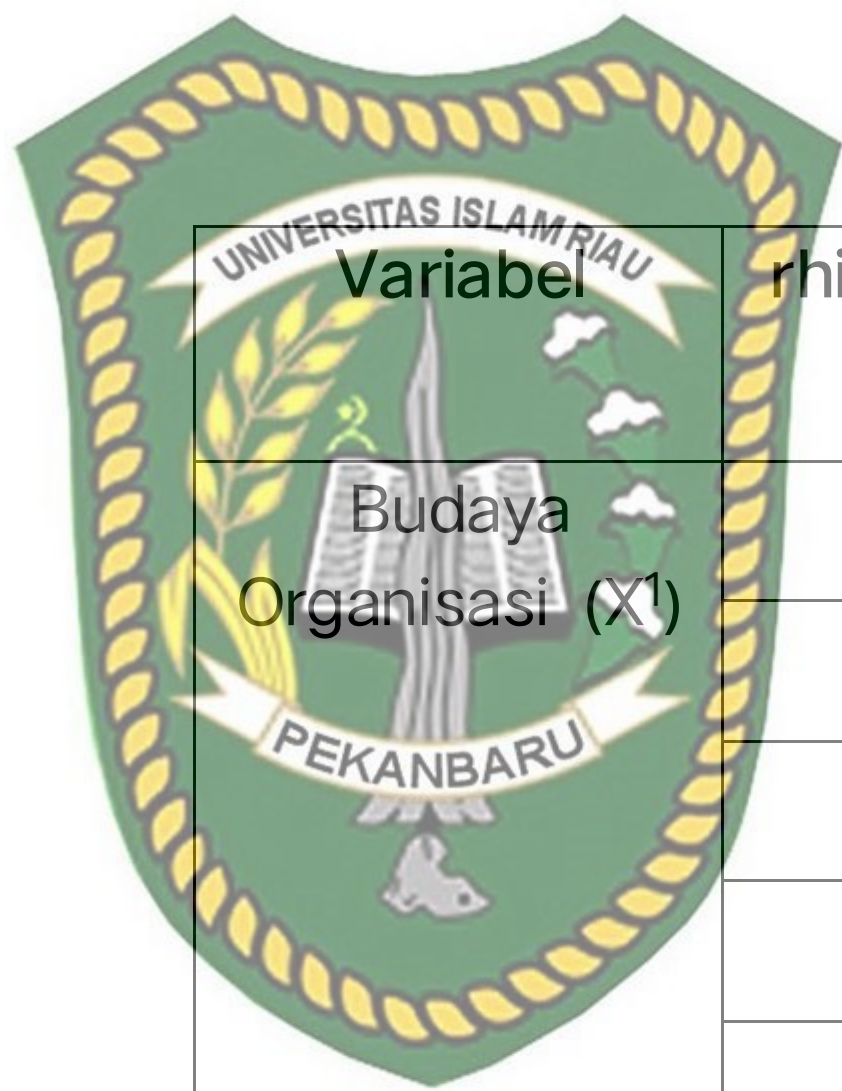
5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan keperluannya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar sebuah data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 2 = 80 - 2 = 78$ ialah 0,219. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5



Uji Validitas Data

Variabel	rhitung (Pearson Correlation)	rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ¹)	0,733	0,219	Valid
	0,830	0,219	Valid
	0,777	0,219	Valid
	0,747	0,219	Valid
	0,756	0,219	Valid
	0,764	0,219	Valid
	0,727	0,219	Valid
	0,806	0,219	Valid
	0,777	0,219	Valid
	0,735	0,219	Valid
Disiplin Kerja (X ²)	0,777	0,219	Valid
	0,690	0,219	Valid
	0,504	0,219	Valid
	0,717	0,219	Valid
	0,765	0,219	Valid
	0,579	0,219	Valid
	0,632	0,219	Valid
	0,815	0,219	Valid
	0,605	0,219	Valid
0,578	0,219	Valid	
Kinerja (Y)	0,748	0,219	Valid
	0,720	0,219	Valid



0,656	0,219	Valid
0,365	0,219	Valid
0,755	0,219	Valid
0,688	0,219	Valid
0,602	0,219	Valid
0,758	0,219	Valid
0,805	0,219	Valid
0,730	0,219	Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,219. Suatu indikator dikatakan valid apabila nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 10 indikator variabel budaya organsiasi, 10 indikator variabel disiplin kerja, dan 10 indikator variabel kinerja yang memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas dipergunakan atas dasar untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.



Menurut Ghozali (2012) mengatakan bahwa instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliabel atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliabel jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliabel merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X ¹)	10	0,921	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ²)	10	0,864	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0,904	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas budaya organisasi (X¹) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,921 > 0,60$), variabel disiplin kerja (X²) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai



cronbach' s alpha ($0,864 > 0,60$), dan variable kinerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach' s alpha ($0,904 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X¹)

Budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut. Untuk menjelaskan budaya organisasi dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Melakukan Inovasi
Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase
----	--------------------	--------	------------



			(%)
1	Sangat Setuju	23	28,7
2	Setuju	33	41,2
3	Cukup Setuju	17	21,2
4	Tidak Setuju	7	8,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan melakukan inovasi dalam bekerja yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 28,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 41,2%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 21,2%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 8,7%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa jika karyawan tidak mampu berinovasi dalam bekerja dan memiliki kreatif yang baik bagi pekerjaannya maka akan menurunkan kinerjanya sejalan dengan aktivitas kerjanya dengan baik, sehingga karyawan yang bekerja di RSIA Eria Bunda Pekanbaru ini harus mampu berinovasi dalam bekerja.



Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Berani Mengambil Resiko Kerja

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	26,2
2	Setuju	23	28,7
3	Cukup Setuju	27	33,7
4	Tidak Setuju	9	11,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda berani mengambil resiko kerja yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 26,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 28,7%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 27 orang atau 33,7%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 11,2%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perawat yang ada pada RSIA Eria Bunda ini kurang mampu berani dalam mengambil setiap resiko dan tanggungjawab atas pekerjaan yang bukan dari prosedur kerja, karena



karyawan dengan melakukan inovasi kerja sesuai pada standar dan keinginan dari instansi tersebut

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu Menyelesaikan Masalah Yang Terjadi

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	32,5
2	Setuju	34	42,5
3	Cukup Setuju	15	18,7
4	Tidak Setuju	5	6,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda mampu menyelesaikan masalah yang terjadi yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 32,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 42,5%. Responden yang



menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 18,7%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 6,2%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan atau perawat yang bekerja pada perusahaan ini mengharuskan mampu untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, misalnya dalam menangani pasien yang memiliki emosional yang tinggi, perawat harus mampu mengatasi dan membuat pasien tersebut menjadi mudah diatasi dengan baik.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda
Mempunyai Inovasi Untuk Meningkatkan Kinerja

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	37,5
2	Setuju	31	38,7
3	Cukup Setuju	15	18,7
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda mempunyai inovasi untuk meningkatkan kinerja yang berjumlah 80 orang. Responden yang



menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang atau 37,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 38,7%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 18,7%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan atau perawat yang bekerja pada RSIA Eria Bunda ini harus mampu memiliki inovasi dan perubahan dalam bekerja karena dengan inovasi mereka mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik. Karena jika tidak ada inovasi yang jelas dan mampu memberikan keseimbangan antara kinerja dan inovasi yang baru bagi karyawan maka pekerjaan hanya sebatas mengikuti prosedur dari instansi.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda
Mampu Menyelesaikan Tugas Secara Teliti

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	31,2
2	Setuju	29	36,2
3	Cukup Setuju	18	22,5
4	Tidak Setuju	8	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0



Total	80	100 %
-------	----	-------

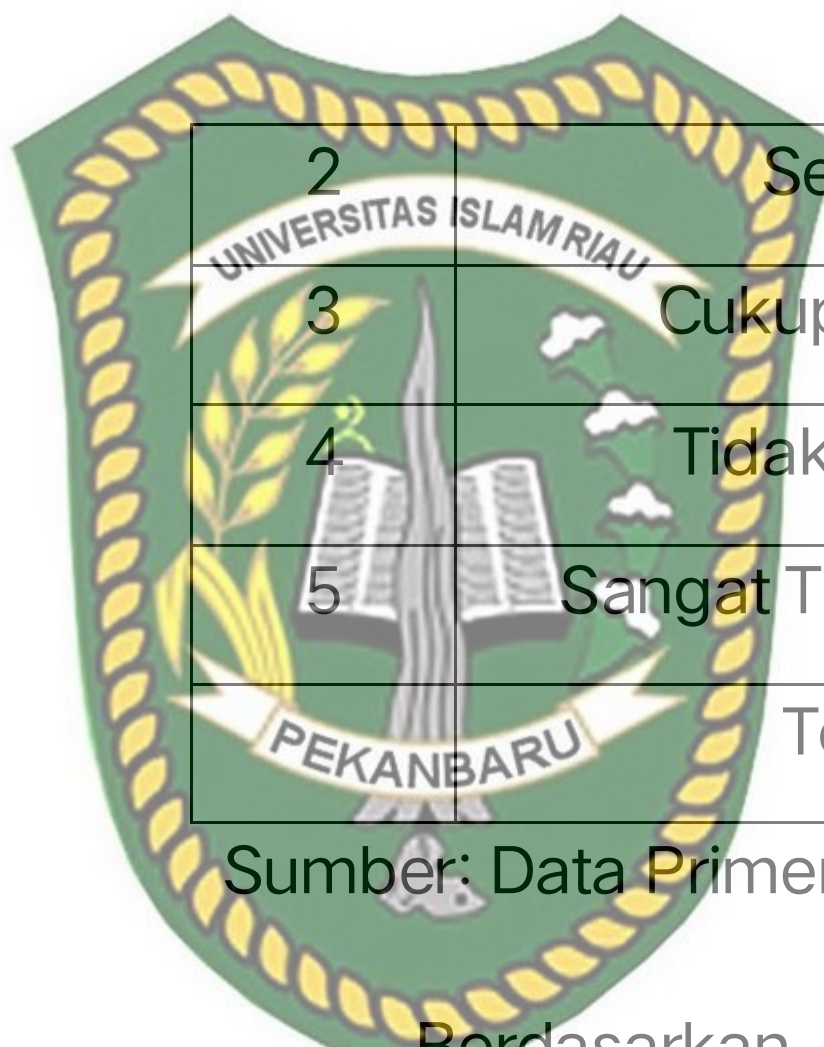
Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda mampu menyelesaikan tugas secara teliti yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 31,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 36,2%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 22,5%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari setiap karyawan (perawat) yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara teliti sehingga karyawan dengan ketidaktelitian yang kurang baik maka akan menjadikan seseorang tersebut kurang baik dalam bekerja. Hal ini seharusnya instansi menyiapkan sdm (perawat) yang teliti dalam bekerja.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda
Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	33,7



2	Setuju	35	43,7
3	Cukup Setuju	18	22,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 33,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 35 orang atau 43,7%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 22,5%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan atau perawat ini selalu mengutamakan hasil kerja dengan waktu yang cepat dan tepat. Karena jika dalam menangani pasien dengan waktu yang lama atau mengulur waktu maka akan merugikan instansi tersebut. Hal ini harus perlu ketepatan dan kecepatan perawat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Melakukan Pemeriksaan Dengan Teliti

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase
----	--------------------	--------	------------




			(%)
1	Sangat Setuju	31	38,7
2	Setuju	30	37,5
3	Cukup Setuju	19	23,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu melakukan pemeriksaan dengan teliti yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 38,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 37,5%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 23,7%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwakaryawan selalu mengutamakan hasil maksimal dan dengan teliti sebelum bekerja dan menunjukkan hasil kepada pimpinan atau atasan, hal ini karena pada dasarnya pemeriksaan (*cross check*) harus berdasarkan hasil yang baik.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda
Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Fokus



No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	27,5
2	Setuju	37	46,2
3	Cukup Setuju	14	17,5
4	Tidak Setuju	7	8,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda menyelesaikan pekerjaan dengan focus yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 27,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 37 orang atau 46,2%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 17,5%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 8,7%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perawat di RSIA Eria Bunda ini harus focus dalam bekerja dan dalam menangani pasien yang lagi ada permasalahan pada kehamilan harus mengutamakan kefokusannya untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, karena menyangkut nyawa orang lain.



Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda
Memberikan Hasil Kerja Yang Memuaskan

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	42,5
2	Setuju	23	28,7
3	Cukup Setuju	19	23,7
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda memberikan hasil kerja yang memuaskan yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 42,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 28,7%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 23,7%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini berarti karyawan memang memberikan hasil kerja yang mampu memuaskan instansi atau anggota karyawan yang lain, sehingga dengan tingkat kepuasan hasil maka akan memberikan dampak yang



positif bagi RSIA Eria Bunda Pekanbaru ini. Jika hasil tersebut kurang puas maka pelaksanaan kerja tidak berjalan dengan baik.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu Memberikan Teknik Kerja Yang Kompetitif

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	47,5
2	Setuju	31	38,7
3	Cukup Setuju	11	13,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda mampu memberikan teknik kerja yang kompetitif yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang atau 47,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 38,7%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 13,7%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan (perawat) pada RSIA Eria Bunda ini bekerja dengan maksimal baik dalam hasil maupun teknik kerja nya



yang mampu menangani setiap pasien yang berobat di RS tersebut. Hal ini yang membuat karyawan nyaman dengan bekerja penuh strategi dan teknik yang maksimal tersebut. Jika karyawan tidak mampu bekerja dengan teknik kerja yang bersaing dan kompetitif maka standar kerja dari perawat hanya sebatas tugas dan pelaksanaan kerja.

Tabel 5.17
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan
Variabel Budaya Organisasi (X1) Pada RSIA Eria Bunda
Pekanbaru

Variabel Budaya Organisasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Inovasi dan Pengambilan Resiko						
Karyawan RSIA Eria Bunda mampu melakukan inovasi dalam bekerja	23	33	17	7	0	312
Bobot Nilai	115	132	51	14	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda berani mengambil resiko kerja	21	23	27	9	0	296
Bobot Nilai	105	92	81	18	0	



Karyawan RSIA Eria Bunda mampu menyelesaikan masalah yang terjadi	26	34	15	5	0	321
Bobot Nilai	130	136	45	10	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda mampu berinovasi untuk meningkatkan kinerja	30	31	15	4	0	327
Bobot Nilai	150	124	45	8	0	
Perhatian terhadap Detail						
Karyawan RSIA Eria Bunda mampu menyelesaikan tugas dengan teliti	25	29	18	8	0	311
Bobot Nilai	125	116	54	16	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	27	35	18	0	0	329
Bobot Nilai	135	140	54	0	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda selalu memeriksa dengan teliti tugas yang akan dilakukan	31	30	19	0	0	332
Bobot Nilai	155	120	57	0	0	
Perhatian terhadap Hasil						



Karyawan RSIA Eria Bunda mampu menyelesaikan tugas dengan fokus	22	37	14	7	0	314
Bobot Nilai	110	148	42	14	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda mampu memberikan hasil yang memuaskan	34	23	19	4	0	327
Bobor Nilai	170	92	57	8	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda mampu memberikan teknik kerja yang kompetitif	38	31	11	0	0	347
Bobot Nilai	190	124	33	0	0	
Total Skor						3.216
Skor Tertinggi						347
Skor Terendah						296
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan RSIA Eria Bunda mampu memberikan teknik kerja yang kompetitif dengan skor sebanyak 347. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan RSIA Eria Bunda berani mengambil resiko kerja dengan skor sebanyak 296.



Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 80 = 4.000$$

Skor Minimal : $\text{item} \times \text{bobot terendah} \times \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 80 = 800$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{4.000 - 800}{5} \\ & : 640 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel budaya organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 4.000 - 3.360

Baik = 3.360 - 2.720

Netral = 2.720 - 2.080

Tidak Baik = 2.080 - 1.440

Sangat Tidak Baik = 1.440 - 800

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel budaya organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru adalah




sebesar 3.216 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.360- 2.72- yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa perawat pada RSIA Eria Bunda ini memiliki budaya yang baik, seperti mampu memperhatikan hasil yang maksimal dan pelaksanaan kerja yang dilakukannya dengan sedetail mungkin untuk mengefektifkan kerja nya serta menangani pasien dengan baik.

5.4 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X^2)

Disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Karyawan diharuskan untuk memiliki kedisiplinan yang baik dan terarah karena pada dasarnya jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka akan memungkinkan hasil yang kurang baik. Untuk menjelaskan disiplin kerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Hadir Tepat Waktu



No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	30
2	Setuju	36	45
3	Cukup Setuju	20	25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu hadir tepat waktu yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 30%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 45%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 25%.

Responden yang menjawab yang paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perawat yang bekerja di RSIA Eria Bunda Pekanbaru ini harus selalu hadir tepat waktu dan tidak ada permasalahan dalam izin dan keterlambatan dalam bekerja. Hal ini yang menyebabkan karyawan sedikit lebih ontime dari yang lainnya. Jika karyawan selalu terlambat dalam bekerja, maka pasien yang akan



ditangani tidak selesai dan tidak bisa sembuh akibat perawat lambat dalam kehadiran.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Meminta Izin Jika Tidak Masuk dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	28,7
2	Setuju	19	23,7
3	Cukup Setuju	21	26,2
4	Tidak Setuju	17	21,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu meminta izin jika tidak masuk dalam bekerja yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 28,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 23,7%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 26,2%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 17 orang atau 21,2%.



Responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa prosedur dalam rumah sakit jika pegawai sakit atau ada kendala tidak bisa masuk kerja, maka diharuskan untuk izin dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya sebelum melakukan izin kerja, dan minimal karyawan tersebut minta ganti shift dengan perawat yang lainnya.

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Mengikuti Aturan Kerja yang di Tetapkan

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	40
2	Setuju	37	46,2
3	Cukup Setuju	11	13,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu mengikuti aturan kerja yang ditetapkan yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 40%. Responden yang



menjawab setuju berjumlah 37 orang atau 46,2%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 13,7%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan RSIA Eria Bunda diharuskan untuk mengikuti aturan kerja yang harus dilakukan dan sesuai pada prosedur dari instansi. Jika karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan aturan kerja maka akan membuat perawat tidak taat pada aturan.

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu Menerima Resiko Jika Tidak Patuh Dalam Peraturan Instansi

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	35
2	Setuju	35	43,7
3	Cukup Setuju	10	12,5
4	Tidak Setuju	7	8,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda mampu menerima resiko jika tidak patuh dalam peraturan instansi yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau



35%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 35 orang atau 43,7%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 12,5%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 8,7%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru ini selalu menerima resiko yang akan di berikan oleh instansi, karyawan yang tidak taat pada aturan instansi ini akan menyebabkan dan haru menerima segala resiko kerja dari ketidakhadirannya.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Bekerja Sesuai Standar Kerja Yang Ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	42,5
2	Setuju	28	35
3	Cukup Setuju	18	22,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda bekerja sesuai standar kerja yang



ditetapkan yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 42,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 35%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 22,5%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perawat Eria Bunda ini selalu menyesuaikan kerja dengan aturan dan yang ditetapkan perusahaan, standar kerja karyawan harus sesuai acuan yang berlaku dari instansi. Karyawan harus mengikuti standar kerja yang sesuai dengan instansi karena jika karyawan tidak mengikuti standar kerja yang ditetapkan maka akan terjadinya hukuman.

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Bertanggungjawab Terhadap Tugas dengan Yang Diberikan

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	23,7
2	Setuju	28	35
3	Cukup Setuju	33	41,2
4	Tidak Setuju	0	0



5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 23,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 35%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 33 orang atau 41,2%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perawat masih kurang mampu bertanggungjawab dalam bekerja dan menyelesaikannya dengan sangat tuntas, agar nantinya pasien yang akan ditangani diselesaikan dengan sebaik mungkin. Perawat pada RSIA Eria Bunda ini masih kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas, misalnya masih adanya perawat ang mengopor tugasnya dengan perawata yang lain padahal jadwa shift belum masuk.



Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Mengerjakan Tugas Dengan Sepenuh Hati

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	36,2
2	Setuju	31	38,7
3	Cukup Setuju	20	25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu mengerjakan tugas dengan sepenuh hati yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 36,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 38,7%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 25%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan atau perawat pada RSI ERia Bunda ini selalu menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati karena setiap dari



perawat harus bekerja dengan hati yang senang dan memberikan kenyamanan untuk setiap orang atau pasien. Karena jika perawat tidak bekerja dengan sepenuh hati maka pasien yang berobat di RSIA Eria Bunda ini tidak nyaman.

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mengandalkan Keterampilan dan Perhatiannya Selama Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	43,7
2	Setuju	24	30
3	Cukup Setuju	16	20
4	Tidak Setuju	5	6,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda mengandalkan keterampilan dan perhatiannya selama bekerja yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 43,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 30%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 20%.



Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 6,2%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada RSIA ini harus terampil dan mampu mengandalkan dirinya selama bekerja dan dengan disiplin yang tinggi tersebut ia mampu bekerja dengan baik dan penuh perhatian dalam pekerjaannya.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Menggunakan Peralatan Kerja dengan Hati-Hati

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	32,5
2	Setuju	31	38,7
3	Cukup Setuju	23	28,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 32,5%. Responden yang



menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 38,7%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 28,7%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan atau perawat dalam RSIA Eria Bunda ini harus selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati karena setiap peralatan kerja yang digunakan harus ekstra dan harus steril untuk menangani setiap pasien. Karyawan harus mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik dan membersihkannya dengan sebaik mungkin.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Waspada Dengan Hasil Kerja Yang Merugikan Instansi

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	47,5
2	Setuju	27	33,7
3	Cukup Setuju	15	18,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu waspada dengan hasil



kerja yang merugikan instansi yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang atau 47,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 33,7%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 15 orang atau 18,7%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memang harus selalu waspada terhadap pekerjaan yang memang seharusnya dilakukan dalam memberikan makna yang terbaik bagi perusahaan. Karna jika hasil kerjanya kurang baik dan tidak waspada maka akan merugikan instansi.

Tabel 5.28
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan
Variabel Disiplin Kerja (X2) Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Variabel Disiplin Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Tingkat Kehadiran						
Karyawan RSIA Eria Bunda Karyawan hadir tepat waktu	24	36	20	0	0	324
Bobot Nilai	120	144	60	0	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda meminta izin apabila tidak masuk	23	19	21	17	0	306



kerja						
Bobot Nilai	115	76	63	34	0	
Ketaatan Pada Aturan						
Karyawan RSIA Eria Bunda mengikuti aturan kerja yang ditetapkan	32	37	11	0	0	343
Bobot Nilai	160	148	33	0	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu menerima resiko jika tidak patuh dalam peraturan instansi	28	35	10	7	0	324
Bobot Nilai	140	140	30	14	0	
Ketaatan pada Standar Kerja						
Karyawan RSIA Eria Bunda bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan	34	28	18	0	0	336
Bobot Nilai	170	112	54	0	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	19	28	33	0	0	288
Bobot Nilai	95	112	99	0	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda harus mengerjakan tugas dengan sepenuh hati	29	31	20	0	0	329



Bobot Nilai	145	124	60	0	0	
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
Karyawan RSIA Eria Bunda Mengandalkan keterampilan dan perhatiannya selama bekerja	35	24	16	5	0	329
Bobot Nilai	175	96	48	10	0	
RSIA Eria Bunda selalu menggunakan peralatan dengan hati-hati	26	31	23	0	0	323
Bobor Nilai	130	124	69	0	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda Waspada dengan hasil kerja yang merugikan instansi	38	27	15	0	0	341
Bobot Nilai	190	108	45	0	0	
Total Skor						3.243
Skor Tertinggi						343
Skor Terendah						288
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Primer, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan RSIA Eria Bunda mengikuti aturan kerja yang ditetapkan dengan skor sebanyak 343. Dan yang paling rendah berada



pada indicator Karyawan RSIA Eria Bunda Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan skor sebanyak 288.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 80 = 4.000$$

Skor Minimal : $\text{item} \times \text{bobot terendah} \times \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 80 = 800$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{4.000 - 800}{5}$$

5

$$: 640$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel budaya organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 4.000- 3.360

Baik = 3.360- 2.720

Netral = 2.720- 2.080

Tidak Baik = 2.080- 1.440

Sangat Tidak Baik = 1.440- 800



Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel discipline kerja pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru adalah sebesar 3.243. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.360-2.720 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa perawat pada RSIA Eria Bunda ini disiplin kerja yang baik dan mampu mengikuti segala aturan yang diberikan oleh instansi, sehingga perawat yang bekerja selalu hadir tepat waktu dan mampu menggunakan fasilitas kerja dengan sebaik mungkin.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja yang baik akan memperoleh hasil yang dapat mempermudah pelaksanaan setiap pekerjaan karyawan. Untuk menjelaskan kinerja karyawan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.29



Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Menghasilkan Pekerjaan yang Berkualitas

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	45
2	Setuju	24	30
3	Cukup Setuju	20	25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 45%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 30%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 25%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada RSIA Eria Bunda ini selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan dan mampu menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaan.



Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda
Diharuskan Untuk Memiliki Skill Yang Bagus

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	23,7
2	Setuju	34	42,5
3	Cukup Setuju	15	18,7
4	Tidak Setuju	12	15
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda diharuskan untuk memiliki skill yang bagus yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 23,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 42,5%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 18,7%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 15%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di RSIA Eria Bunda ini harus memiliki skill yang baik dan mampu menangani pasien dalam hal



yang darurat. Sehingga perawat akan mendapatkan hasil kerja yang baik juga.

Tabel 5.31

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mempunyai Kualitas Kerja Yang Tinggi Selama Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	41,2
2	Setuju	26	32,5
3	Cukup Setuju	16	20
4	Tidak Setuju	5	6,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda mempunyai kualitas kerja yang tinggi selama bekerja yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 41,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 32,5%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 20%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 6,2%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada RSIA Eria Bunda ini harus



memiliki kualitas yang baik dalam melaksanakan tugasnya, meskipun kualitasnya belum maksimal tetapi harus dikatakan baik. Karena jika kualitas kerja karyawan tidak baik maka rencana kerja tidak berjalan maksimal.

Tabel 5.32

Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Karyawan RSIA Eria Bunda Selalu Mencapai Target

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	45
2	Setuju	24	30
3	Cukup Setuju	12	15
4	Tidak Setuju	8	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan karyawan RSIA Eria Bunda selalu mencapai target yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 45%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 30%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 15%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10%.



Responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada RSIA Bunda ini mampu bekerja dengan segala target yang diberikan oleh instansi, mereka menyelesaikan pekerjaan dengan target yang diberikan. Karena pada dasarnya jika target kerja perawat tidak tercapai maka kinerjanya akan semakin menurun.

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda
Selalu Menyelesaikan Setiap Tugas yang Diberikan

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	31,2
2	Setuju	16	20
3	Cukup Setuju	27	33,7
4	Tidak Setuju	12	15
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 31,2%. Responden



yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 20%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 27 orang atau 33,7%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 15%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari perawat yang belum selesai dan tuntas dalam menyelesaikan pekerjaaa, sehingga mereka melimpahkan tugas kepada anggota perawat yang sedang shift dalam bekerja untuk melanjutkan pekerjaannya.

Tabel 5.34

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu Bekerja dengan Melebihi Target yang Diberikan Instansi

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	23,7
2	Setuju	22	27,5
3	Cukup Setuju	26	32,5
4	Tidak Setuju	13	16,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda mampu bekerja dengan melebihi



target yang diberikan instansi yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 23,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 27,5%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 32,5%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 13%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada RSIA Eria Bunda ini masih belum mampu melebihi target yang di berikan oleh instansi, mereka hanya melaksanakan tugas yang sesuai pada target yang diberikan saja.

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda Mampu Menggunakan Sarana Kerja Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	30
2	Setuju	32	40
3	Cukup Setuju	22	27,5
4	Tidak Setuju	8	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda mampu menggunakan sarana



kerja dengan baik yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 30%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 40%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 27,5%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mampu menjaga sarana dan prasarana kerja dengan baik agar memudahkan anggota yang lain dalam bekerja, karena sarana kerja harus sterile dan bersih.

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda
Selalu Efektif dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	43,7
2	Setuju	27	33,7
3	Cukup Setuju	16	20
4	Tidak Setuju	2	2,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu efektif dalam bekerja yang



berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 43,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 27 orang 33,7%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 20%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 2,5%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perawat ini harus mampu menyelesaikan tugas dengan cara efektif dan efisien, karena pada pekerjaan sebagai perawat yang menangani pasien harus efektif.

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda
Selalu Melaksanakan Tugas Tanpa Melimpahkan Kepada
Anggota

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	26,2
2	Setuju	25	31,2
3	Cukup Setuju	34	42,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0



Total	80	100 %
-------	----	-------

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu melaksanakan tugas tanpa melimpahkan kepada anggota yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 26,2%.

Responden yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 31,2%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 34 orang atau 42,5%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada RSIA Eria Bunda ini masih selalu melimpahkan tugasnya dan pekerjaannya kepada anggota yang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena banyaknya pelimpahan tugas tersebut kinerja karyawan akan semakin menurun.

Tabel 5.38
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan RSIA Eria Bunda
Selalu Menyelesaikan Tanggungjawab dengan Maksimal

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	33,7
2	Setuju	25	31,2
3	Cukup Setuju	28	35



4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		80	100 %

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan RSIA Eria Bunda selalu menyelesaikan tanggungjawab dengan maksimal yang berjumlah 80 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 33,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 31,2%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 28 orang atau 35%.

Responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang rasa tanggungjawab dan mandiri dalam melakukan pekerjaan dari RSIA Eria Bunda Pekanbaru ini, hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan masih belum maksimal karena selalu mengalihkan pekerjaan kepada anggota yang lainnya.

Tabel 5.39
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan
Variabel Kinerja (Y) Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban	Skor
------------------	--------------	------



	5	4	3	2	1	
Kualitas						
Karyawan RSIA Eria Bunda menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	36	24	20	0	0	337
Bobot Nilai	180	96	60	0	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda diharuskan untuk memiliki skill yang bagus	19	34	15	12	0	300
Bobot Nilai	95	136	45	24	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda mempunyai kualitas tinggi dalam bekerja	33	26	16	5	0	327
Bobot Nilai	165	104	48	10	0	
Kuantitas						
Jumlah pekerjaan karyawan RSIA Eria Bundas selalu mencapai target	36	24	12	8	0	328
Bobot Nilai	180	96	36	16	0	
RSIA Eria Bunda mampu menyelesaikan target yang diberikan instansi	25	16	27	12	0	294
Bobot Nilai	125	64	81	24	0	
RSIA Eria Bunda mampu bekerja dengan	19	22	26	13	0	287



melebihi target						
Bobot Nilai	95	88	78	26	0	
Efektivitas						
Karyawan RSIA Eria Bunda mampu menggunakan sarana kerja yang baik	24	32	22	8	0	330
Bobot Nilai	120	128	66	16	0	
Karyawan RSIA Eria Bunda mampu efektif dalam bekerja	35	27	16	2	0	336
Bobot Nilai	175	109	48	4	0	
Kemandirian						
RSIA Eria Bunda melakukan tugas tanpa melimpahkan kepada anggota	21	25	34	0	0	307
Bobot Nilai	105	100	102	0	0	
RSIA Eria Bunda mampu menyelesaikan tanggungjawab kerja dengan maksimal	27	25	28	0	0	319
Bobor Nilai	135	100	84	0	0	
Total Skor						3.164
Skor Tertinggi						337
Skor Terendah						287
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021



Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan RSIA Eria Bunda menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dengan skor sebanyak 337. Dan yang paling rendah berada pada indicator RSIA Eria Bunda mampu bekerja dengan melebihi target dengan skor sebanyak 287.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 80 = 4.000$$

Skor Minimal : $\text{item} \times \text{bobot terendah} \times \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 80 = 800$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{4.000 - 800}{5}$$

$$: 640$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel budaya organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 4.000 - 3.360

Baik = 3.360 - 2.720



Netral	= 2.720- 2.080
Tidak Baik	= 2.080- 1.440
Sangat Tidak Baik	= 1.440- 800

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel discipline kerja pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru adalah sebesar 3.164 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.360-2.720 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa perawat pada RSIA Eria Bunda ini memiliki hasil kerja yang baik dan mampu memaksimalkan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, kualitas kerja dari perawat RSIA Eria Bunda ini selalu dinilai baik dalam bekerja dan menangani pasien.

5.6 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

5.6.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram



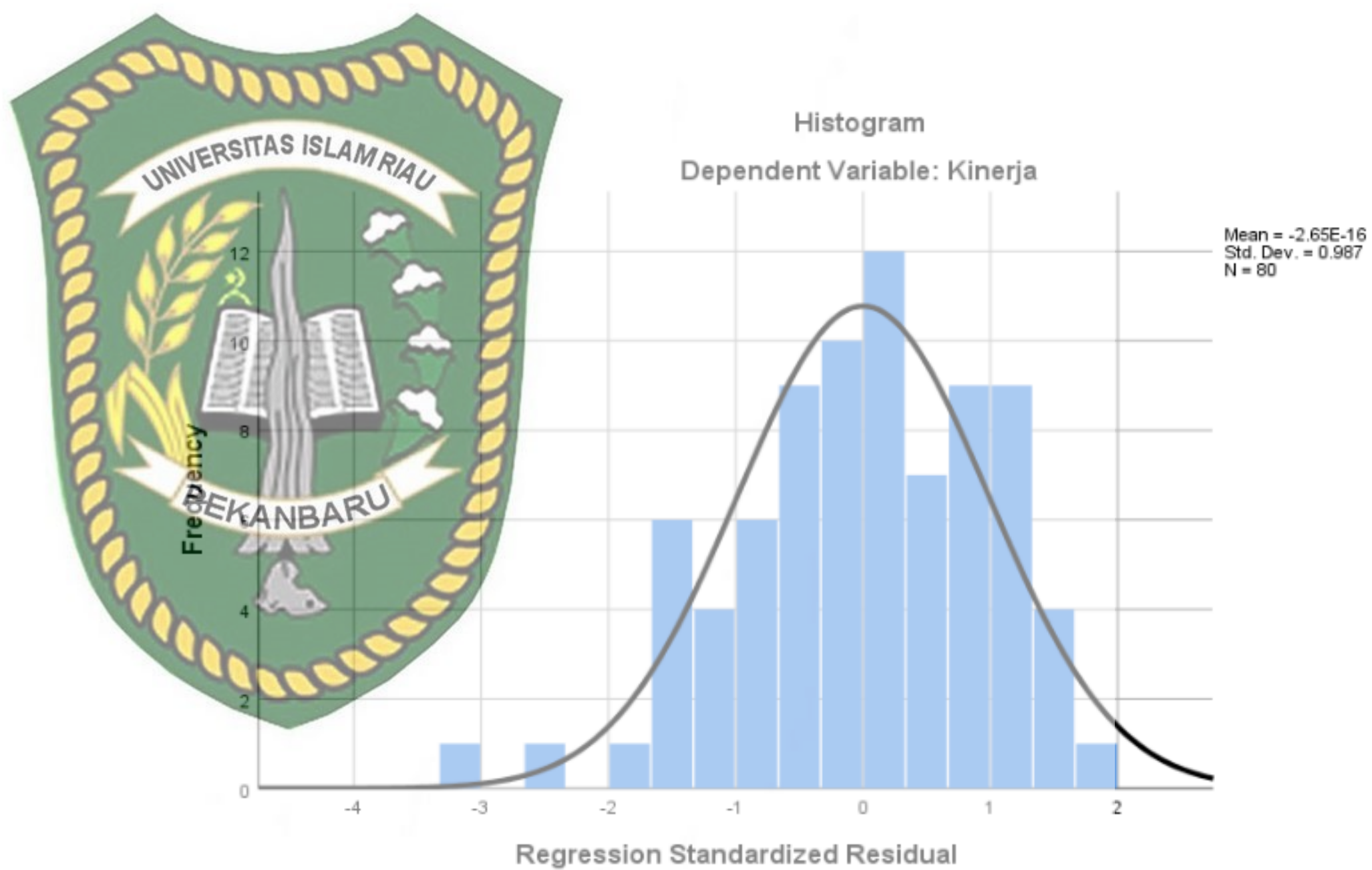
dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut

adalah:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

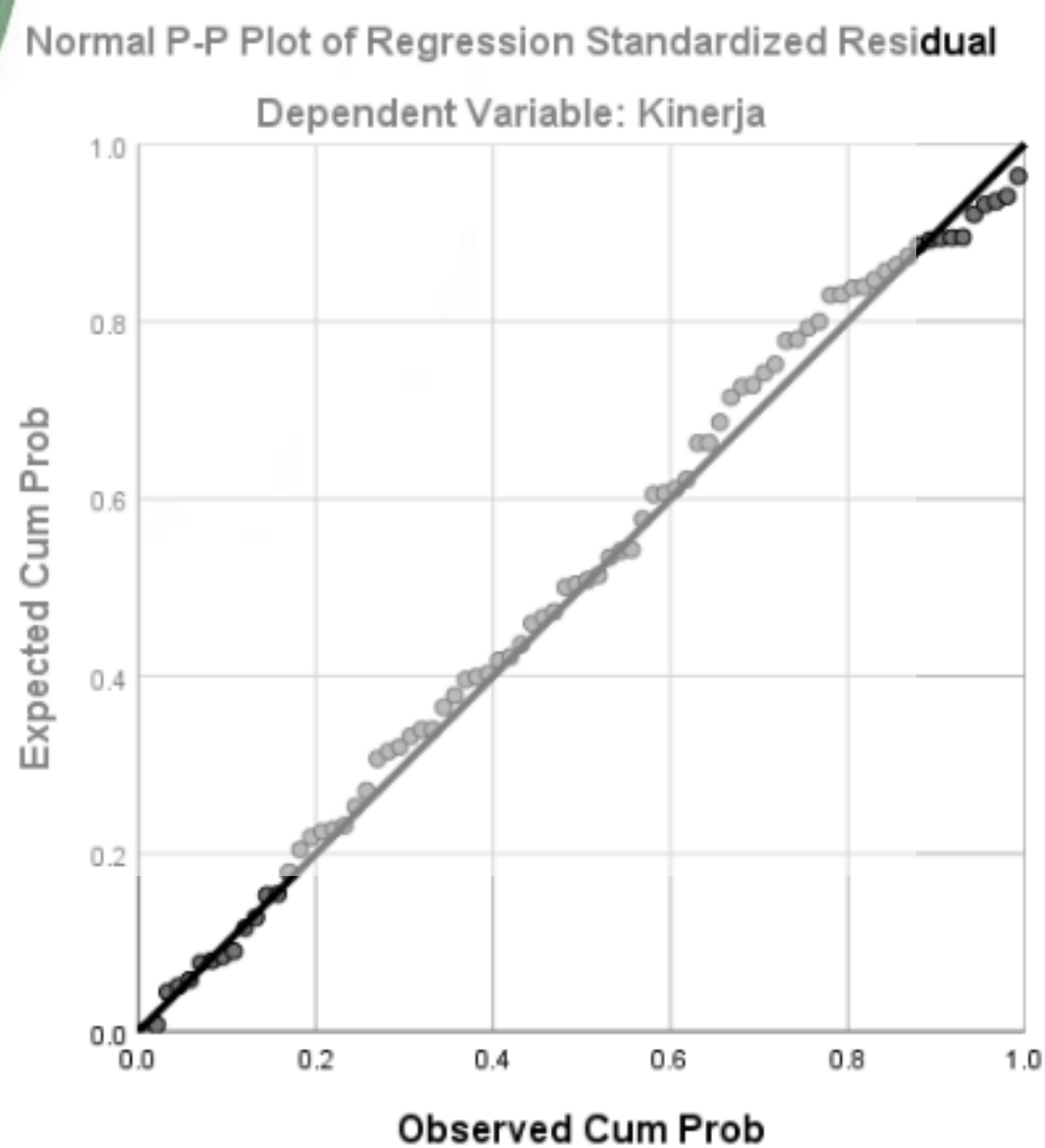
Gambar 5.1
Uji Histogram



Pada gambar diatas dilihat bahwa pengujian normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal searah di antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi dengan baik dan sejalan. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 5.2
Normal P-Plot



Pada gambar tersebut merupakan pengujian dengan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal di antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut dan masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini (budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja) yang menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah dapat berdistribusi normal.

2. Analisis Regresi Linier Berganda



Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.40

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.776	1.743		2.166	.033
	BudayaOrganisasi	.675	.110	.629	6.114	.000
	DisiplinKerja	.361	.121	.306	2.974	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,776 + 0,675 X_1 + 0,361 X_2 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja

a : konstanta



b_1 : Koefisien regresi Budaya Organisasi

b_2 : Koefisien regresi Disiplin Kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 3,776 artinya jika budaya organisasi dan disiplin kerja satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 3,776 Artinya jika perawat kurang memaksimalkan budaya yang baik dan disiplin yang tidak mematuhi aturan RSIA Eria Bunda maka kinerja karyawan akan tetap berada pada 3,776 atau sebesar satu satuan.

b. Koefisien regresi dari variabel budaya organisasi. Jika satuan nilai dari memiliki coefficient (b_1)= 0,675. Hal ini berarti jika karyawan menyesuaikan budaya kerja yang baik dan mampu memberikan hasil yang memuaskan RSIA Eria Bunda maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,675 atau sebesar satu satuan.

c. Koefisien regresi dari disiplin kerja perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b_2)= 0,361. Hal ini berarti jika karyawan selalu mengikuti aturan dari RSIA Eria dan selalu hadir tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan karyawan mampu bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas yang belum



selesai oleh instansi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,361 sebesar satu satuan.

5.6.2 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.912 ^a	.831	.827	3.532	1.081

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: Kinerja



Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .912^a$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru yaitu sebesar 0,827 atau 82,7%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,827. Hal ini berarti 82,7% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan discipline kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 82,7\% = 17,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti produktivitas kerja, keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kerjasama tim, gaya kepemimpinan, reward, punishment, prestasi kerja semangat kerja dan lain-lain.

2. Uji f Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (budaya organisasi dan discipline kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (RSIA Eria Bunda Pekanbaru), jika:



a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42
Uji f Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4723.624	2	2361.812	189.373	.000 ^b
	Residual	960.326	77	12.472		
	Total	5683.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, BudayaOrganisasi

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,11$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 189,373 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($189,373 > 3,11$). Dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

3. Uji t Parsial



Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.43
Uji t Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.776	1.743		2.166	.033
	BudayaOrganisasi	.675	.110	.629	6.114	.000
	DisiplinKerja	.361	.121	.306	2.974	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variable budaya organisasi (X1) = memiliki nilai t hitung 6,114 > dan T tabel 1,664 dengan nilai signifikansi lebih



kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang mana ($6,114 > 1,664$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

2. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X_2) = dengan memiliki nilai t hitung $2,974 >$ dan t tabel $1,664$ dengan nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05 yaitu 0,004 yang mana ($2,974 > 1,664$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan jika budaya yang dimiliki dapat mendukung dan memproses jalannya suatu pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan pengujian



menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi berada pada indikator karyawan RSIA

Eria Bunda mampu memberikan teknik kerja yang kompetitif, hal ini dikarenakan bahwa karyawan atau perawat yang bekerja memiliki strategi dan teknik yang baik dalam menyelesaikan dan menangani pasien, sehingga dengan teknik kerjanya dapat bersaing dengan kompetitif.

Skor persentase yang paling rendah berada pada indikator karyawan RSIA Eria Bunda berani mengambil resiko kerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada RSIA ini masih kurang dalam menerima resiko yang terjadi apalagi jika resiko tersebut dapat merugikan pihak karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Raditya Singgih Jatilaksono pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Dari



penghitungan uji T diketahui bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Dengan melihat disiplin kerja yang sesuai dan menilai bahwa disiplin yang sudah diatur maka akan terlihat secara langsung kinerja karyawan yang akan mempengaruhinya.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya hipotesis diterima Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel disiplin kerja berada pada indikator Karyawan RSIA Eria Bunda mengikuti aturan kerja yang ditetapkan, hal ini dikarenakan bahwa perawat RSIA Eria Bunda ini



selalu mematuhi aturan kerja dengan baik dan melaksanakan prosedur kerja yang mampu memberikan kemudahan bagi instansi

Dan yang paling rendah berada pada indicator karyawan RSIA Eria Bunda Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru ini masih kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka selalu melimpahkan pekerjaan untuk dirinya kepada orang lain dan tidak selesai dengan tuntas.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nike Ningsih Purnama Sari pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Variabel budaya organisasi dan disiplin kerja dalam Uji T berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

Budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru yaitu sebesar 0,827 atau 82,7%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,827. Hal ini



berarti 82,7% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan discipline kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 82,7\% = 17,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti produktivitas kerja, keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kerjasama tim, gaya kepemimpinan, reward, punishment, prestasi kerja semangat kerja dan lain-lain.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Skor persentase tertinggi pada variabel budaya organisasi berada pada indikator karyawan RSIA Eria Bunda mampu memberikan teknik kerja yang kompetitif, hal ini dikarenakan bahwa karyawan atau perawat yang bekerja memiliki strategi



dan teknik yang baik dalam menyelesaikan dan menangani pasien.

2. Skor persentase tertinggi pada variabel disiplin kerja berada pada indicator indicator Karyawan RSIA Eria Bunda mengikuti aturan kerja yang ditetapkan, hal ini dikarenakan bahwa perawat RSIA Eria Bunda ini selalu mematuhi aturan kerja dengan baik dan melaksanakan prosedur kerja yang mampu memberikan kemudahan bagi instansi
3. Nilai adjusted R Square dalam penelitian ini ialah sebesar 82,7%. Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
4. Berdasarkan pengujian menggunakan uji f simultan dapat dilihat bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru
5. Dengan menggunakan uji t parsial dapat dilihat bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (perawat) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

6.2 Saran



Berdasarkan kesimpulan yang sudah dikemukakan diatas, penelitian ini tidaklah lepas dari keterbatasan ataupun kelemahan. Pada sisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran bagi penelitian yang akan data.

Adapun saran yang dapat penulis paparkan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi RSIA Eria Bunda mempertahankan budaya yang selalu mengutamakan pasien dan kesembuhannya, dan diharapkan kepada karyawan (perawat) untuk tidak selalu melimpahkan tugas kepada anggota yang lain.
2. Diharapkan kepada RSIA Eria Bunda Pekanbaru untuk memberikan hukuman kepada karyawan (perawat) yang selalu asben dan menunda pekerjaannya dengan anggota lain agar kinerja dan proses berjalan dengan sebaik mungkin.
3. Diharapkan kepada peneliti untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang baik, agar nantinya mampu menilai kinerja dirinya dan orang lain dengan sejalan dan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan hasil penelitian yang lain dari objek penelitian



ini dengan variabel-variabel penelitian yang lebih sempurna dan berwawasan yang lebih luas tentang variabel penelitian yang lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Baron. A. 1998. *Performance Management : The New Realities*,
Institute of Personnel and Decvelopment. New York
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta, 2012
- Fendi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya, Airlangga University Press.
- Ghozali Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi
 3. Semarang: BP Undip.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
 Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P 2003. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*.
 Jakarta: Bumi Aksara. PT. Rosdakarya.
- Indrastuti Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Stratejik*. Edisi Revisi.
 Riau:
 Badan Penerbit Universitas Riau



Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Press

Mangkunegara, Anwar Prabu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”
Bandung :

PT. Rosdakarya, 2005

Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
BPFE :

Yogyakarta

Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*.

Bandung:

Alfabeta

Praswirosentoso, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja*

Karyawan. Yogyakarta, BPFE, 1999

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J., 2009, *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rivai Zainal, Veithzal, 2013 *Kepemimpinan Manajerial dan Perilaku Organisasi*.

Jakarta: Raja Grafindo.

Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi: Edisi Sepuluh*. Jakarta, Selemba.

Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*

Ruky, Achmad S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*.

CV Andi



Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya

Manusia, Yogyakarta:

STIE

Sudarmanto, 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM,*

Jakarta: Pustaka Pelajar

Wibowo, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Rajawali Press



NO

LEMBARAN KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian: Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan (Perawat) Pada RSIA Eria Bunda

Pekanbaru.

1. Petunjuk Pengisian: a. Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi

Kuesioner ini.

- b. Kuesioner ini hanya ditujukan untuk tujuan ilmiah



agar Bapak/Ibu memberi pilihan yang tersedia.

2. Data responden:

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Tingkat pendidikan :

Masa kerja :

I. PERNYATAAN BUDAYA ORGANISASI

1. Dalam bekerja saya dituntut untuk melakukan inovasi.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Ragu-ragu

2. Setiap melakukan pekerjaan saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut.



a. Sangat setuju

b. Setuju

c. Ragu-ragu

d. Tidak setuju

e. Sangat tidak setuju

3. Saya merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan hasil kerja.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Ragu-ragu

4. Selalu mempertimbangkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Kurang setuju

5. Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim.

a. Sangat sesuai

d. Tidak sesuai



b. Sesuai

e. Sangat tidak sesuai

c. Kurang sesuai

6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat daripada santai.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Ragu-ragu

II. PERNYATAAN DISIPLIN KERJA

1. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan

a. Sangat sesuai

d. Tidak sesuai

b. Sesuai

e. Sangat tidak sesuai

c. Kurang Sesuai

2. Saya meminta izin apabila tidak bias masuk kerja.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Kurang setuju



3. Mengikuti aturan kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Ragu-ragu

4. Saya bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan.

a. Sangat sesuai

d. Tidak sesuai

b. Sesuai

e. Sangat tidak sesuai

c. Kurang sesuai

5. Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Kurang setuju

6. Saya sangat teliti serta penuh perhitungan dalam bekerja.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Ragu-ragu



7. Saya menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Ragu-ragu

8. Saya bersikap sopan dan baik kepada pasien.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Ragu-ragu

9. Saya memiliki etika yang baik dalam bekerja.

a. Sangat baik

d. Tidak baik

b. Baik

e. Sangat tidak baik

c. Cukup baik

III. PERNYATAAN KINERJA

1. Saya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju



c. Kurang Setuju

2. Berhasil mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan .

a. Sangat sesuai

d. Tidak sesuai

b. Sesuai

e. Sangat tidak sesuai

c. Kurang Sesuai

3. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Ragu-ragu

4. Saya memaksimalkan waktu yang ada dalam bekerja.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Ragu-ragu

5. Memaksimalkan sumber daya yang tersedia dengan baik.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju



c. Ragu-ragu

6. Dalam bekerja saya berusaha sendiri terlebih dahulu sebelum meminta bantuan orang lain.

a. Sangat setuju

d. Tidak setuju

b. Setuju

e. Sangat tidak setuju

c. Kurang setuju

TABULASI HASIL PENELITIAN MENGENAI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERAWAT) DI RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU

Budaya Organisasi (X1)

4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	40
3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	39
3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	38
2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	39



2	5	3	5	4	4	3	4	4	4	38
3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	42
2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	39
4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	38
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	34
2	4	3	4	2	4	3	5	4	4	35
2	4	3	3	3	4	2	5	3	3	32
3	5	2	4	2	5	3	5	4	3	36
3	4	3	3	3	4	2	5	4	3	34
3	3	2	4	2	4	3	5	4	3	33
2	4	3	3	3	3	2	4	4	3	31
3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	33
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34
3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	30
2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	32
2	3	2	4	4	3	3	3	2	2	28
3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	33
2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	28
3	3	2	4	4	5	2	3	3	3	32
3	3	2	5	3	4	3	4	3	4	34
4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	33
3	5	2	5	3	3	3	4	3	3	34
4	5	2	5	4	3	4	3	2	4	36
4	3	1	5	3	2	3	4	3	4	32
4	5	1	4	4	2	4	3	2	4	33



4	4	2	5	3	3	3	4	3	4	35
4	5	3	5	4	3	3	3	3	5	38
4	4	2	5	3	4	3	3	3	5	36
2	4	3	5	4	3	2	3	4	5	35
3	4	2	4	3	3	2	3	4	5	33
2	3	2	4	4	3	2	3	4	4	31
2	3	1	3	3	3	3	4	4	4	30
3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	33
2	2	2	3	3	4	2	4	3	4	29
3	2	1	4	4	3	3	4	4	4	32
2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	28
3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	34
2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	30
3	3	2	4	4	3	2	4	4	5	34
4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	30
4	3	1	4	2	3	2	4	3	5	31
3	4	2	3	2	2	2	3	2	4	27
3	4	1	3	3	3	2	4	3	4	30
2	3	2	3	2	3	1	3	3	4	26
2	4	1	2	3	4	2	3	2	4	27
3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	25
2	4	1	3	3	3	2	2	3	3	26
2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	23
3	4	2	3	2	3	3	2	4	2	28
2	3	1	4	3	2	2	2	4	3	26
2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	28
2	3	1	4	4	2	2	2	4	4	28



2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	26
1	2	2	4	3	2	4	2	4	4	28
2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	25
1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	24
1	3	1	4	2	1	3	2	4	3	24
1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	24
1	3	2	4	2	2	2	2	3	3	24
2	2	1	3	3	2	2	3	1	3	22
3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	23
2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	19
1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	17
1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	14
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	12
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	12
1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10

Disiplin Kerja (X2)

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	41
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	34
3	4	4	3	3	4	4	5	2	3	35
4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	36



4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	34
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
5	4	4	4	3	2	4	4	3	4	37
4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	35
3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	32
3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	34
3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	31
3	3	2	3	4	3	4	4	3	5	34
3	4	2	4	3	3	3	5	3	4	34
3	3	2	3	4	3	4	5	3	5	35
3	3	2	3	3	3	3	5	2	5	32
3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	34
3	4	2	3	3	3	3	5	3	3	32
3	3	2	4	4	3	4	4	2	4	33
4	3	2	4	3	3	3	5	2	3	32
3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	32
3	3	2	4	3	3	3	5	3	4	33
2	3	1	4	4	3	2	4	3	4	30
3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	30
3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	28
4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	33
4	4	2	3	3	3	2	4	2	4	31
3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	33
3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	30
3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	33
3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	31



2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	28
3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	26
3	5	3	3	2	3	2	3	2	2	3	29
3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	28
4	5	2	3	2	3	2	4	2	2	3	30
3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	28
2	5	2	2	2	4	3	3	3	3	3	29
2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	28
4	4	2	3	3	5	3	4	4	4	3	35
3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	31
3	4	1	4	4	5	3	4	4	4	3	35
2	3	2	3	3	4	2	5	3	3	3	30
2	4	2	3	3	5	3	4	4	4	3	33
3	3	1	3	4	4	2	5	3	3	3	31
2	4	2	3	3	5	2	4	4	4	4	33
2	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	32
2	5	3	5	2	5	2	4	4	4	4	36
3	4	2	5	2	4	2	3	3	3	4	32
2	4	3	4	2	4	2	3	4	4	5	33
1	4	3	4	2	4	1	3	3	3	4	29
2	4	3	4	1	4	1	4	4	4	4	31
2	4	2	4	1	4	1	2	3	3	4	27
1	3	3	4	1	3	1	2	3	3	4	25
1	4	3	4	2	4	1	2	2	2	3	26
1	3	3	4	2	3	1	3	2	2	3	25
1	4	3	4	1	3	2	3	2	2	3	26



1	3	2	4	1	2	2	3	2	3	23
2	4	3	4	2	3	2	2	2	4	28
1	3	3	4	1	2	3	2	2	3	24
1	4	3	3	1	3	2	2	3	3	25
1	3	3	2	1	3	3	2	2	4	24
2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	24
1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	23
2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	28
1	2	2	2	3	3	3	2	2	4	24
1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	23
1	2	1	1	1	3	2	1	2	3	17
1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	16
1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	13
2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	14
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	13

Kinerja (Y)

5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	57
5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	56
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	56
5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	56
4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	53
4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	49
3	4	4	3	5	3	5	4	5	3	3	4	46
3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	4	46
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	43
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	42



3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	41
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	39
3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	39
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
2	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
2	5	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	36
2	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	39
2	5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	35
2	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	36
2	5	2	3	3	4	2	3	2	4	4	4	38
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	39
4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	40
4	5	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	41
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	42
4	4	2	3	3	5	3	3	3	2	4	3	39
4	5	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	40
3	4	3	3	2	5	2	4	2	3	2	4	37
3	5	2	3	3	4	3	4	2	4	2	4	39
4	4	2	4	3	4	2	4	2	3	2	3	37
4	5	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	37
4	4	3	5	2	5	3	3	2	4	2	4	41
4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	36
5	4	2	4	3	5	3	4	3	3	2	3	41
4	4	1	5	2	4	3	5	3	4	3	4	42
5	3	1	5	3	4	3	5	2	3	3	3	40
4	4	1	4	3	4	3	5	2	3	3	3	39
3	4	2	4	3	5	2	4	2	2	3	3	37



3	3	2	5	3	4	3	4	2	2	3	2	36
2	4	3	4	3	5	2	5	2	3	2	3	38
2	4	2	4	3	4	2	4	2	3	3	3	36
2	5	2	5	3	5	3	4	1	3	2	2	37
2	4	3	4	2	4	2	4	1	3	2	3	34
3	5	2	5	2	4	3	4	2	3	3	3	39
3	5	2	4	3	5	2	4	2	3	3	2	38
3	5	2	4	3	5	2	3	2	4	2	3	38
2	4	1	4	2	4	1	3	2	3	3	3	32
3	4	1	4	3	5	1	3	2	3	3	2	34
2	3	1	4	2	4	1	3	1	4	2	2	29
2	3	1	4	2	4	1	3	1	3	2	2	28
3	4	1	5	3	4	2	4	1	4	3	3	37
2	3	1	4	2	4	2	3	2	3	2	2	30
2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	31
1	3	2	4	2	3	2	3	3	4	3	3	33
2	3	1	4	1	3	2	3	2	3	2	2	28
2	4	2	4	1	3	2	4	2	3	2	2	31
3	4	3	4	1	4	1	3	3	3	3	3	35
2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	31
3	5	3	3	2	4	1	3	2	3	2	3	34
2	5	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	34
2	4	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	30
3	4	2	3	2	3	1	3	2	4	3	2	32
2	4	2	4	3	3	1	3	3	3	3	2	33
2	3	1	4	3	3	2	3	2	3	2	2	30
1	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	33




1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	33
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	31
2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	30
3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	31
3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	34
2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	31
2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	28
3	3	2	3	3	2	4	1	1	2	2	2	2	28
2	2	3	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	24
2	1	2	3	3	1	3	1	2	2	2	2	3	25
2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	20
1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	16
2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	16
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	14
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	14

OUTPUT HASIL PENELITIAN MENGENAI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERAWAT) DI RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU



Correlations

		bdy1	bdy2	bdy3	bdy4	bdy5	bdy6	bdy7	bdy8	bdy9	bdy10	total
bdy1	Pearson Correlation	1	.608**	.460**	.578**	.524**	.532**	.450**	.562**	.390**	.552**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
bdy2	Pearson Correlation	.608**	1	.616**	.598**	.561**	.571**	.613**	.577**	.597**	.570**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
bdy3	Pearson Correlation	.460**	.616**	1	.400**	.560**	.649**	.611**	.634**	.559**	.386**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
bdy4	Pearson Correlation	.578**	.598**	.400**	1	.519**	.382**	.522**	.526**	.569**	.686**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
bdy5	Pearson Correlation	.524**	.561**	.560**	.519**	1	.577**	.557**	.497**	.522**	.526**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
bdy6	Pearson Correlation	.532**	.571**	.649**	.382**	.577**	1	.429**	.733**	.553**	.395**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000



N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
bdy7	Pearson Correlation	.450**	.613**	.611**	.522**	.557**	.429**	1	.465**	.538**	.408**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
bdy8	Pearson Correlation	.562**	.577**	.634**	.526**	.497**	.733**	.465**	1	.592**	.545**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
bdy9	Pearson Correlation	.390**	.597**	.559**	.569**	.522**	.553**	.538**	.592**	1	.599**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
bdy10	Pearson Correlation	.552**	.570**	.386**	.686**	.526**	.395**	.408**	.545**	.599**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
total	Pearson Correlation	.733**	.830**	.777**	.747**	.756**	.764**	.727**	.806**	.777**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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



Correlations

		dk1	dk2	dk3	dk4	dk5	dk6	dk7	dk8	dk9	dk10	total
dk1	Pearson Correlation	1	.430**	.396**	.404**	.726**	.173	.586**	.618**	.340**	.299**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.125	.000	.000	.002	.007	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
dk2	Pearson Correlation	.430**	1	.417**	.582**	.326**	.579**	.204	.439**	.390**	.319**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000	.070	.000	.000	.004	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
dk3	Pearson Correlation	.396**	.417**	1	.458**	.161	.035	.329**	.208	.227*	.193	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.154	.759	.003	.064	.043	.087	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
dk4	Pearson Correlation	.404**	.582**	.458**	1	.334**	.436**	.180	.557**	.443**	.473**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000	.111	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
dk5	Pearson Correlation	.726**	.326**	.161	.334**	1	.361**	.628**	.684**	.319**	.391**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.154	.002		.001	.000	.000	.004	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
dk6	Pearson Correlation	.173	.579**	.035	.436**	.361**	1	.113	.461**	.544**	.303**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.125	.000	.759	.000	.001		.318	.000	.000	.006	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
dk7	Pearson Correlation	.586**	.204	.329**	.180	.628**	.113	1	.508**	.247*	.328**	.632**

kinerja2	Pearson Correlation	.440**	1	.328**	.454**	.339**	.703**	.111	.607**	.450**	.574**	.516**	.508**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.002	.000	.326	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
kinerja3	Pearson Correlation	.395*	.328**	1	-.199	.630**	.160	.670**	.278*	.718**	.375**	.481**	.629**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.077	.000	.156	.000	.013	.000	.001	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
kinerja4	Pearson Correlation	.309*	.454**	-.199	1	.009	.605**	-.176	.538**	-.031	.337**	.160	.104	.365**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.077		.940	.000	.119	.000	.783	.002	.157	.357	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
kinerja5	Pearson Correlation	.466*	.339**	.630**	.009	1	.330**	.680**	.505**	.727**	.485**	.536**	.592**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.940		.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
kinerja6	Pearson Correlation	.558*	.703**	.160	.605**	.330**	1	.054	.708**	.319**	.518**	.358**	.430**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.156	.000	.003		.635	.000	.004	.000	.001	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
kinerja7	Pearson Correlation	.504*	.111	.670**	-.176	.680**	.054	1	.215	.622**	.336**	.434**	.571**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.326	.000	.119	.000	.635		.056	.000	.002	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80



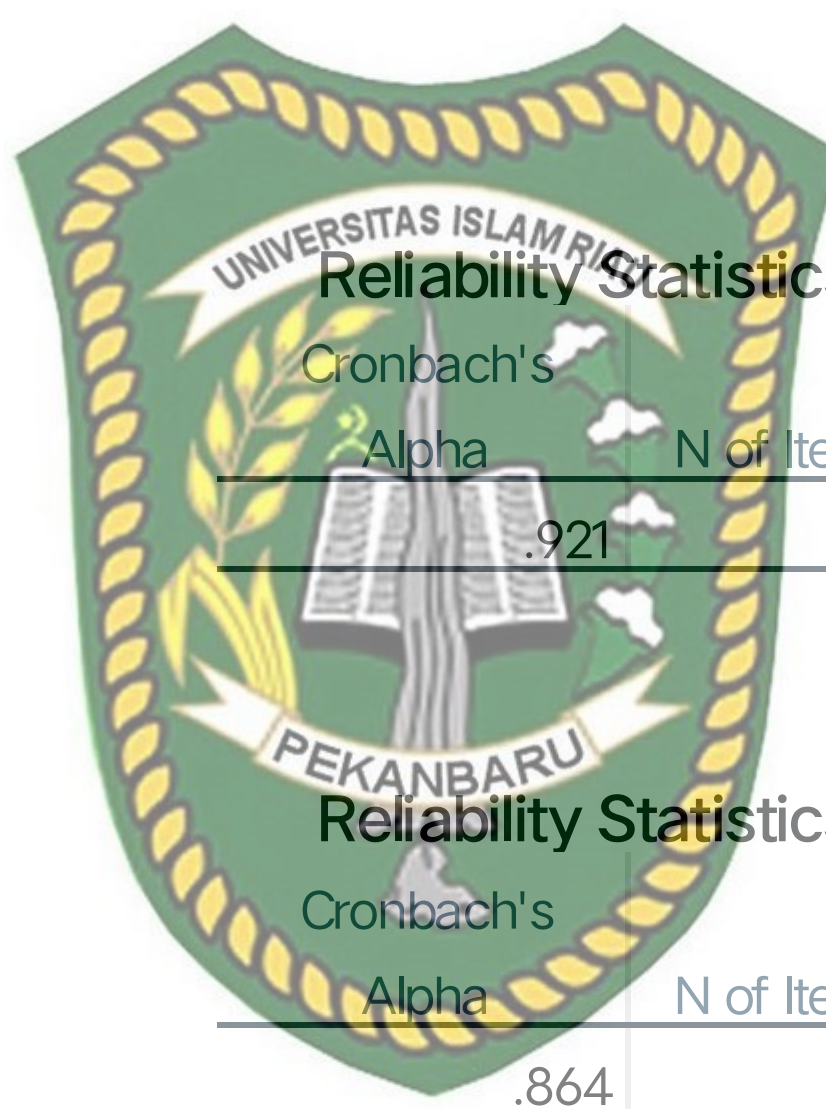


	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
kinerja8	Pearson Correlation	.486*	.607**	.278*	.538**	.505**	.708**	.215	1	.524**	.498**	.457**	.511**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.056		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
kinerja9	Pearson Correlation	.502*	.450**	.718**	-.031	.727**	.319**	.622**	.524**	1	.508**	.635**	.729**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.783	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
kinerja10	Pearson Correlation	.441*	.574**	.375**	.337**	.485**	.518**	.336**	.498**	.508**	1	.521**	.631**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
kinerja11	Pearson Correlation	.495*	.516**	.481**	.160	.536**	.358**	.434**	.457**	.635**	.521**	1	.599**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.157	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
kinerja12	Pearson Correlation	.666*	.508**	.629**	.104	.592**	.430**	.571**	.511**	.729**	.631**	.599**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.357	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
total	Pearson Correlation	.748*	.720**	.656**	.365**	.755**	.688**	.602**	.758**	.805**	.730**	.729**	.827**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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





Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	12

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DisiplinKerja, BudayaOrganisasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.912 ^a	.831	.827	3.532	1.081

- a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, BudayaOrganisasi
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4723.624	2	2361.812	189.373	.000 ^b
	Residual	960.326	77	12.472		
	Total	5683.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, BudayaOrganisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.776	1.743		2.166	.033
	BudayaOrganisasi	.675	.110	.629	6.114	.000
	DisiplinKerja	.361	.121	.306	2.974	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			BudayaOrganisasi	
			DisiplinKerja	i
1	Correlations	DisiplinKerja	1.000	-.890
		BudayaOrganisasi	-.890	1.000
	Covariances	DisiplinKerja	.015	-.012
		BudayaOrganisasi	-.012	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Budaya	DisiplinKerja
1	1	2.958	1.000	.01	.00	.00
	2	.036	9.069	.95	.08	.03
	3	.006	22.065	.05	.92	.96

a. Dependent Variable: Kinerja

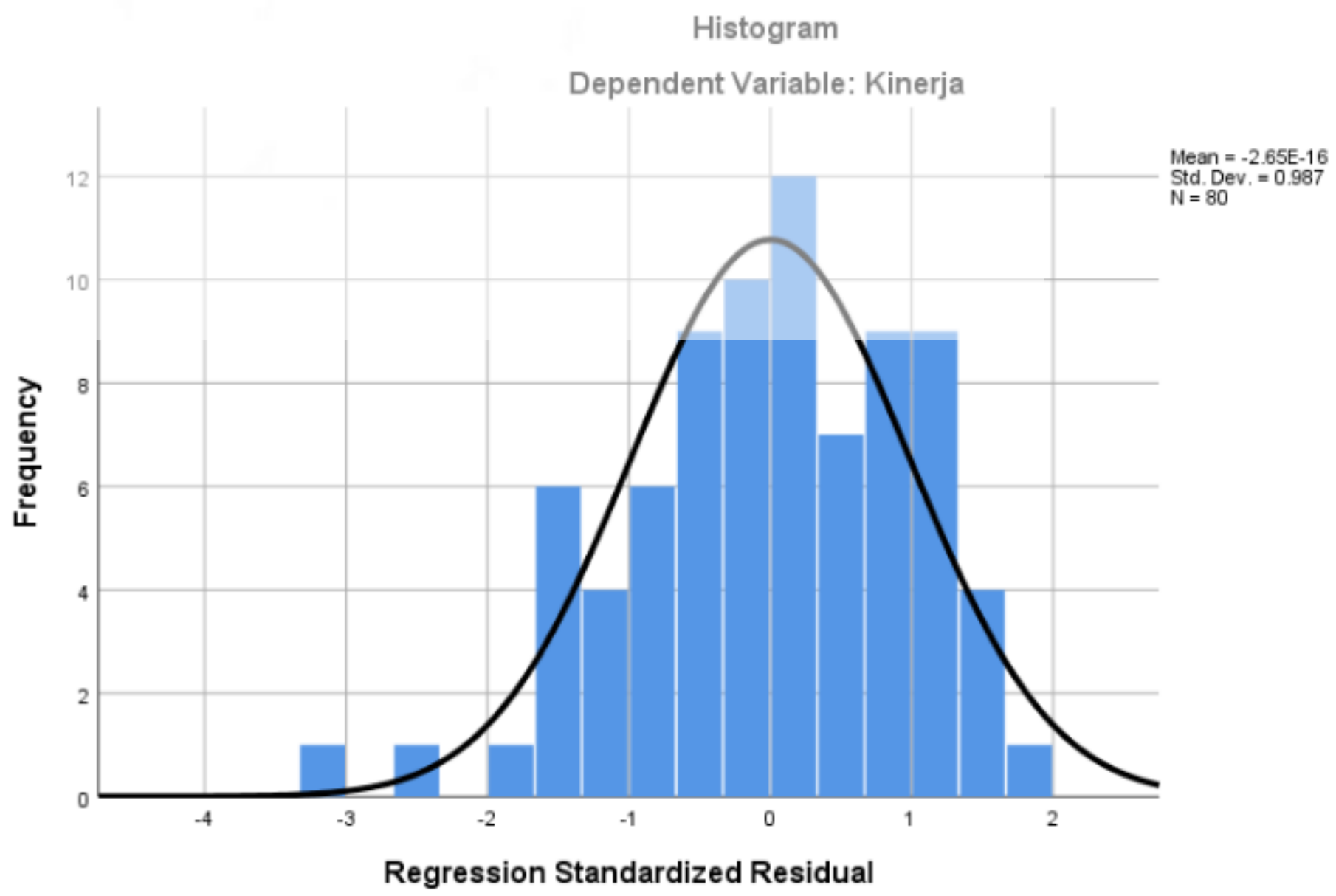


Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.22	51.74	35.73	7.733	80
Residual	-11.358	6.329	.000	3.487	80
Std. Predicted Value	-2.652	2.071	.000	1.000	80
Std. Residual	-3.216	1.792	.000	.987	80

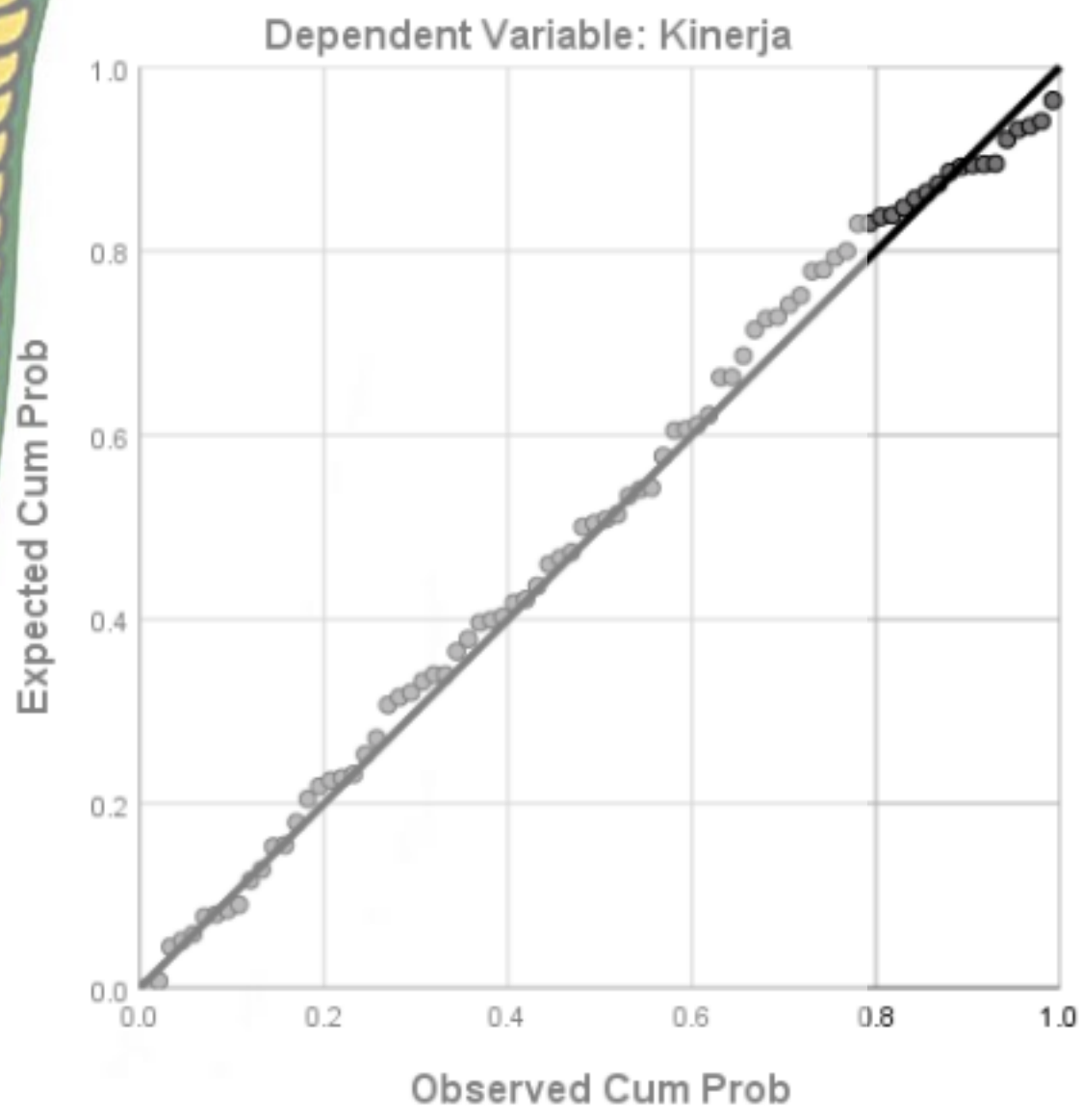
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



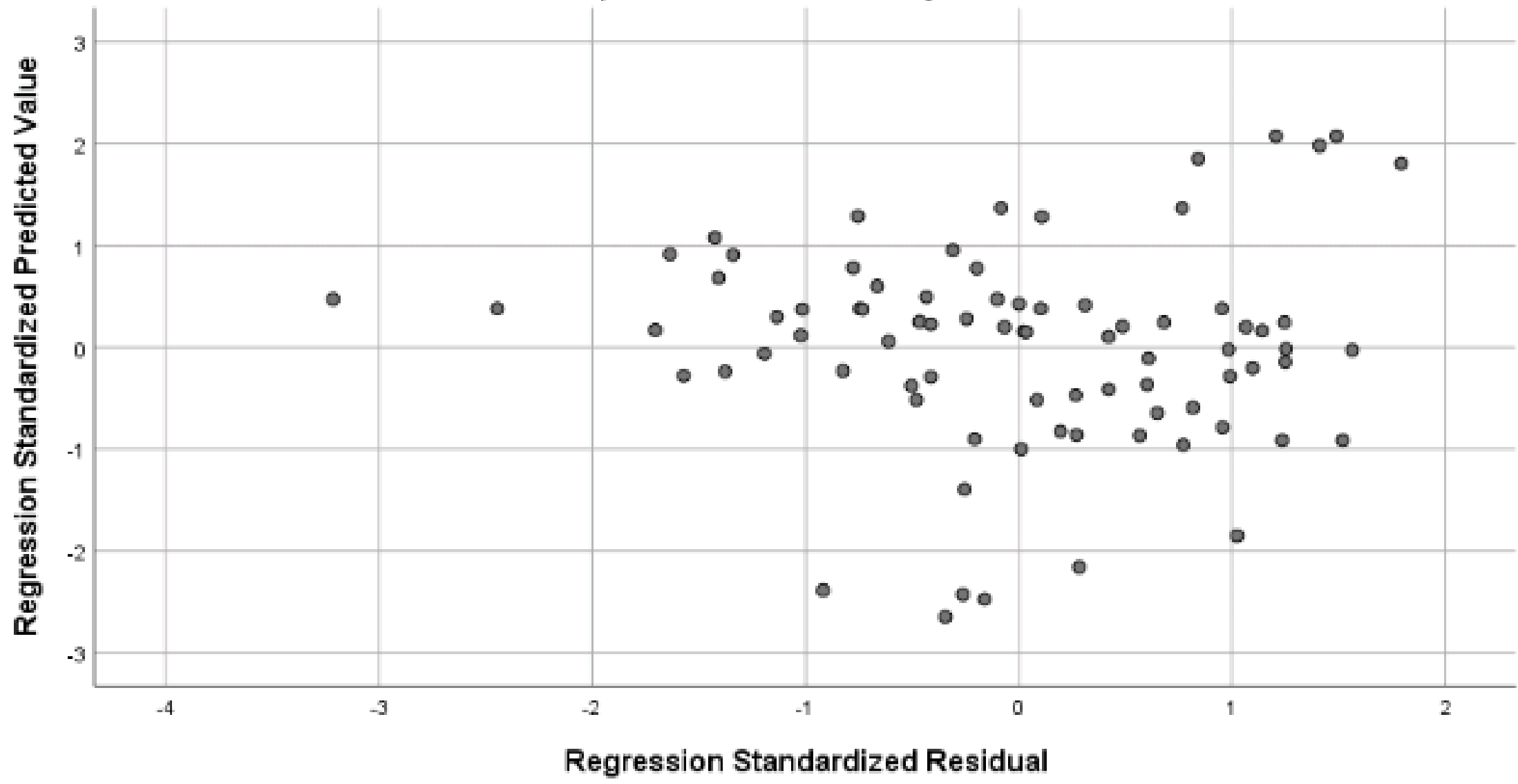


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja





DOKUMENTASI PENELITIAN MENGENAI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERAWAT) PADA RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU



Beberapa foto yang sempat penulis ambil saat melakukan penyebaran kuesioner



Beberapa foto tempat objek penulis

PENDAFTARAN



LOBBY



POLLY



RUANG UGD



KORIDOR RUANG RAWAT IBU



RUANG BAYI

