

SKRIPSI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANGKINANG**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

DEWI SARTIKA
NPM : 145210228

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA DIRUMAH SAKIT UMUM DAERAH
BANGKINANG****OLEH :****DEWI SARTIKA
NPM : 145210228**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh OCB dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Populasi dari penelitian ini adalah semua perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan pada karyawan untuk dijawab. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel OCB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan simultan menunjukkan bahwa variabel OCB dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

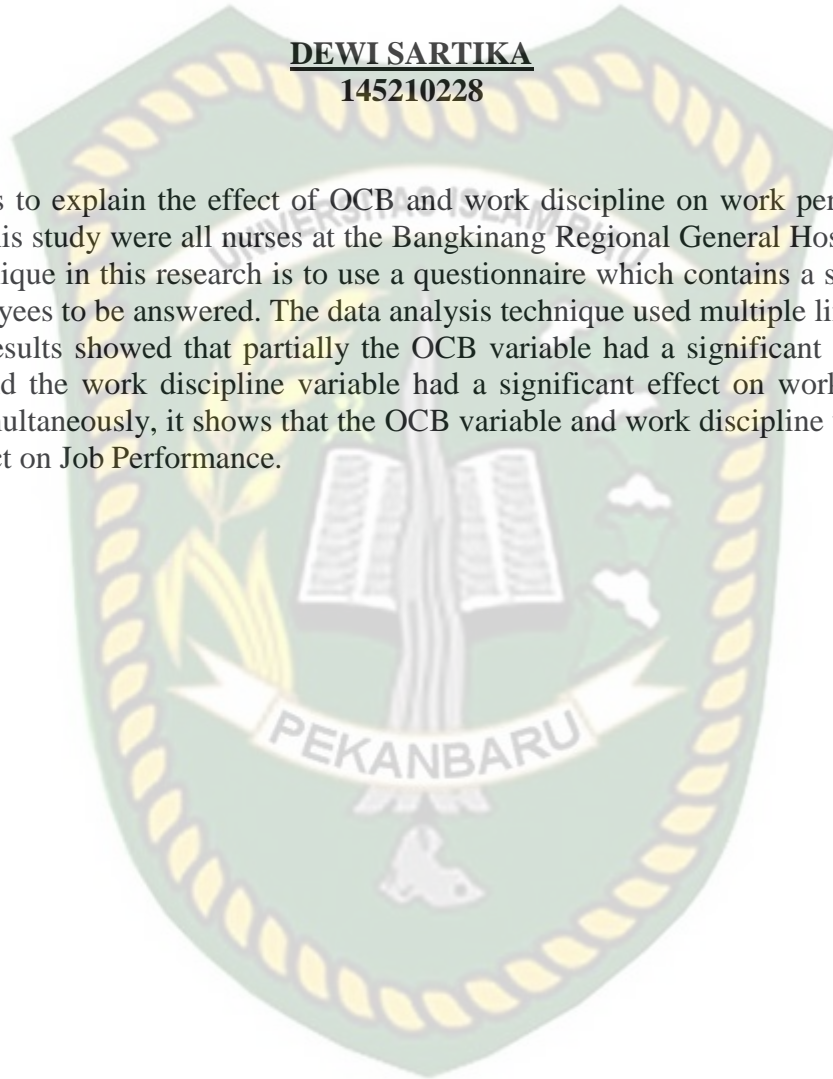
Kata kunci: OCB, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
AND WORK DISCIPLINE ON WORK ACHIEVEMENT IN BANGKINANG
REGIONAL GENERAL HOSPITAL**

By

DEWI SARTIKA
145210228

This study aims to explain the effect of OCB and work discipline on work performance. The population of this study were all nurses at the Bangkinang Regional General Hospital. The data collection technique in this research is to use a questionnaire which contains a set of questions asked by employees to be answered. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that partially the OCB variable had a significant effect on work performance and the work discipline variable had a significant effect on work performance. Meanwhile, simultaneously, it shows that the OCB variable and work discipline variable have a significant effect on Job Performance.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji hanya kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANGKINANG**. Walaupun jauh dari sempurna, skripsi ini diajukan kepada Universitas Islam Riau Pekanbaru dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar sarjana strata satu.

Disadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Rektor UIR bersama Dekan Fekon yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu di lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE.M.Si, selaku Ketua Program Studi dan jajaran dosen pada jurusan ilmu ekonomi yang telah memfasilitasi dan menularkan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Prfo. Dr. H. Detri Karya, SE. MA, selaku dosen pembimbing 1 yang telah menyediakan waktu dan menularkan ilmu pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.

4. Bapak Abd. Razak Jer, SE.M.Si, selaku dosen pembimbing 2 yang telah menyediakan waktu dan menularkan ilmu pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.
5. Semua dosen yang sabar dalam mendidik mahasiswa/i nya yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan pada mahasiswa/inya semoga Allah SWT membalas kebaikan bapak/ibu.
6. Orang tua dan seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dukungan kepada penulis, terima kasih semuanya.
7. Teman-temanku semua yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu-persatu atas dukungannya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan, oleh karna itu kritik dan saran sangat penulis harapkan dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi para pembaca serta masyarakat umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

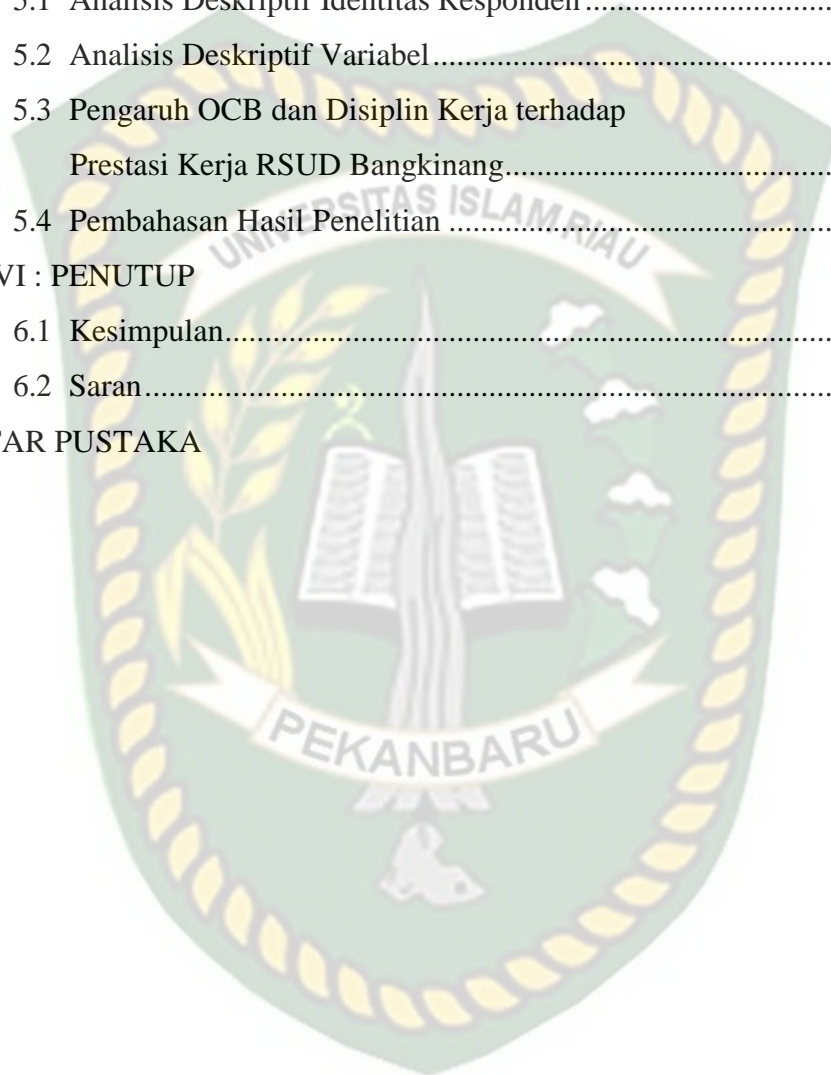
Pekanbaru Desember 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
LEMBAR PERNYATAAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1 <i>Organational Citizenship Behavior (Ocb)</i>	15
2.2 Disiplin Kerja	17
2.3 Prestasi Kerja.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Teoritis dan Hipotesis	21
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Lokasi/Objek Penelitian	22
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	22
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.4 Jenis dan Sumber Data	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	25

3.6 Teknik Analisis Data	26
BAB IV : GAMBARAN UMUM RSUD BANGKINANG	
4.1 Sejarah RSUD Bangkinang	31
4.2 Visi dan Misi RUS Bangkinang	32
4.2 Organisasi dan Tata Kerja RSUD Bangkinang	33
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Analisis Deskriptif Identitas Responden	37
5.2 Analisis Deskriptif Variabel	39
5.3 Pengaruh OCB dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja RSUD Bangkinang	69
5.4 Pembahasan Hasil Penelitian	84
BAB VI : PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	89
6.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Komposisi Pegawai Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 1.1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Status Karyawan.....	4
Tabel 1.2 Karyawan RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Berdasarkan Pendidikan	5
Tabel 1.3 Jumlah karyawan RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar	7
Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Variabel Operasional.....	22
Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	30
Tabel 5.1 Identitas Responden Jenis Kelamin Karyawan	37
Tabel 5.2 Identitas Responden Usia Karyawan	38
Tabel 5.3 Identitas Responden Pendidikan Karyawan.....	39
Tabel 5.4 Karyawan pernah Menolong karyawan lain	40
Tabel 5.5 Karyawan Meluangkan waktu	41
Tabel 5.6 Karyawan Mengambil Tindakan Awal Mengantisipasi	42
Tabel 5.7 Karyawan Selalu Bersikap Penengah	42
Tabel 5.8 Karyawan Menjaga Nama Baik RSUD.....	43
Tabel 5.9 Karyawan Melibat Diri Sepenuhnya.....	44
Tabel 5.10 Karyawan Mudah Beradaptasi	45
Tabel 5.11 Karyawan Tidak Menyalahkan Orang Lain	46
Tabel 5.12 Karyawan Selalu Datang dan Tepat Waktu	46
Tabel 5.13 Karyawan Selalu Patuh Terhadap[Aturan.....	47
Tabel 5.14 Rekapitulasi Prestasi Kerja	48
Tabel 5.15 Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu	50
Tabel 5.16 Karyawan Selalu Merapikan Kembali	50
Tabel 5.17 Karyawan Berpakaian Rapi	51
Tabel 5.18 Karyawan Taat Terhadap Kontrak Kerja	52
Tabel 5.19 Karyawan Taat Terhadap Norma	52

Tabel 5.20 Karyawan Tidak Pernah Membantah.....	53
Tabel 5.21 Karyawan Mengerjakan Tugas penuh T.Jawab	54
Tabel 5.22 Karyawan Mengerjakan Tugas Sampai Selesai	55
Tabel 5.23 Karyawan Terdorong Menyelesaikan Pekerjaan	56
Tabel 5.24 Karyawan Selalu Bekerja Dengan Baik.....	56
Tabel 5.25 Rekapitulasi Disiplin Kerja.....	57
Tabel 5.26 Karyawan Selalu Menyelesaikan pekerjaan Dengan Tuntas	60
Tabel 5.27 Karyawan Berusaha Meningkatkan Pengetahuan.....	61
Tabel 5.28 Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Kuantitas	61
Tabel 5.29 Karyawan Menghasilkan Volume Pekerjaan Sesuai Target	62
Tabel 5.30 Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	63
Tabel 5.31 Karyawan Tidak Membuang Waktu	63
Tabel 5.32 Karyawan senang Membantu Rekan Kerja.....	64
Tabel 5.33 Karyawan Menciptakan Hub kerja Harmonis.....	65
Tabel 5.34 Karyawan Jarang Absen.....	66
Tabel 5.35 Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu	66
Tabel 5.36 Rekapitulasi Disiplin Kerja.....	67
Tabel 5.37 Validitas Prestasi Kerja.....	70
Tabel 5.38 Validitas OCB	71
Tabel 5.39 Validitas Disiplin Kerja	72
Tabel 5.40 Reliabilitas	74
Tabel 5.41 Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 5.42 Analisis Korelasi	78
Tabel 5.43 Hubungan Koefisien Korelasi.....	79
Tabel 5.44 Koefisien Determinasi.....	80
Tabel 5.45 Uji T	82
Tabel 5.46 Uji F	84

DAFTAR GAMBAR

Halaman Gambar 2.1 Kerangka Teoritis 21

Gambar 5.1 Normalitas Data.....75



LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

Lampiran II Rekapitulasi Data Penelitian

Lampiran III Deskriptif Data Penelitian

Lampiran IV Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Lampiran V Hasil Olahan SPSS



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan zaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi agar tujuannya dicapainya dengan baik. Suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada sangat diperlukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dilakukan agar masalah dalam organisasi atau perusahaan dapat diatasi dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada.

Organisasi harus memahami bahwa prioritas utama organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai atau karyawan adalah pengelolaan sumber daya manusia, hal ini karena kinerja pegawai atau karyawan merupakan faktor yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi, sehingga baik atau tidaknya kinerja seorang pegawai atau karyawan organisasi berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi selanjutnya. Kinerja yang baik erat hubungannya dengan prestasi kerja karena prestasi kerja tercipta jika kinerja yang baik dan menguntungkan pihak organisasi dimiliki oleh pegawai atau karyawan sehingga penghargaan dapat diberikan kepada pegawai atau karyawan dengan kinerja yang baik dalam bentuk prestasi kerja oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Prestasi kerja dapat diraih oleh pegawai atau karyawan dengan mempertimbangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja.

Robbins & Judge (2008:40) dalam bukunya *Organizational Behavior* yang mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra. *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari kepatuhan, loyalitas dan partisipasi sehingga akan terciptakan iklim yang baik bagi kondisi kerja di lingkungan organisasi, dan iklim yang lebih kondusif akan terbentuk tingkat kinerja yang lebih baik sehingga prestasi kerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan. Selain itu melalui tindakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berupa tugas ekstra diluar tugas pokok pegawai atau karyawan sehingga tugas yang ada dapat terselesaikan dengan cepat dan baik, maka penghargaan tentu akan diberikan oleh pihak organisasi atau perusahaan.

Selain itu prestasi kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sastrohadiwiryono dalam Risma Lestari (2017:22), mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. kinerja pegawai atau

karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja dimana pegawai atau karyawan yang patuh terhadap aturan kerja akan bekerja sesuai dengan arahan kerja yang disusun dalam pencapaian tujuan organisasi, aturan kerja tersebut meliputi pegawai atau karyawan hadir dan pulang tepat waktu, pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan, tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan serta kejujuran dan keterbukaan pegawai atau karyawan sangat diperlukan sekaligus keharmonisan lingkungan kerja perlu dijaga oleh pegawai atau karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah Parhusip dkk (2014), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Prestasi kerja dapat ditingkatkan karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu pelaksanaan disiplin mendorong para pegawai atau karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman ditempat kerja. Ratnasari (2010), menemukan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. iklim yang baik bagi kondisi kerja di lingkungan perusahaan atau organisasi akan tercipta dari perilaku OCB, dan dari iklim yang lebih kondusif akan terbentuk tingkat kinerja yang lebih baik. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja pegawai atau karyawan. Aini (2016), menemukan bahwa OCB dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan dan juga performa organisasi dapat ditingkatkan dengan tingginya OCB dalam suatu organisasi. Tingginya OCB juga bisa dijadikan sebagai pembentuk

kesetiakawanan antar pegawai atau karyawan didalam organisasi tersebut. Sehingga kesulitan dan masalah yang ada di organisasi akan terselesaikan dengan baik. disiplin kerja dari para pegawai atau karyawan dibutuhkan dalam kehidupan berorganisasi.

RSUD Bangkinang adalah salah satu rumah sakit milik pemerintah daerah kabupaten kampar yang berdiri sejak pemerintyah hindia belanda dan diresmikan menjadi rumah sakit milik pemerintah pada tahun 1979, dibentuk BLUD berdasarkan keputusan bupati kampar No 060/ORG/303/2011 tanggal 19 Desember 2011. RSUD Bangkinang termasuk salah satu organisasi sosial yang dengan tanggung jawab moral dan akuntabilitas kepada rakyat banyak, berupaya berkewajiban melayani semua golongan masyarakat, baik masyarakat kelas bawah, kelas menengah dan kelas atas. Saat ini mutu pelayanan kesehatan terus diperbaiki oleh RSUD Bangkinang agar sesuai dengan visinya terwujudnya Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang yang modern, profesional dan menyenangkan. Hal ini menjadi tuntutan bagi rumah sakit untuk terus membenah memperbaiki sistem pelayanan dan mutu serta fasilitas rumah sakit.

Adapun profil rumah sakit RSUD Bangkinang yang memiliki tenaga karyawan berdasarkan status karyawan :

Tabel 1.1
Komposisi Pegawai Berdasarkan Status Karyawan

Uraian	Tahun									
	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
1	2		3		4		5		6	
PNS	283	90	280	90	288	91	298	84	292	81
Kontrak Pemda	15	5	14	4	7	2	7	2	5	1

Kontrak BLUD	5	2	9	3	14	4	29	8	43	12
TKS/PMK	10	3	9	3	7	2	19	5	23	6

Sumber Data : RSUD Bangkinang Kab. Kampar

Dilihat dari komposisi pegawai berdasarkan status karyawan, RSUD Bangkinang memiliki pegawai negeri sipil tahun 2015 sebesar 283 (90%), tahun 2016 sebesar 280 (90%), tahun 2017 sebesar 288 (91%), tahun 2018 sebesar 298 (84%) dan tahun 2019 sebesar 292 (81%). Untuk kontrak pemda yang dimiliki oleh RSUD Bangkinang sebesar 15 (5%) tahun 2015, tahun 20136 sebesar 14 (4%), tahun 2017 sebesar 7 (2%), tahun 2018 sebesar 7 (2%) dan tahun 2019 sebesar 5 (1%). Untuk kontrak BLUD yang dimiliki oleh RSUD Bangkinang sebesar 5 (2%) tahun 2015, tahun 2016 sebesar 9 (3%), tahun 2017 sebesar 14 (4%), tahun 2018 sebesar 29 (8%) dan tahun 2019 sebesar 43(12%). Untuk tenaga sukarela yang dimiliki oleh RSUD Bangkinang sebesar 10 (3%) tahun 2015, tahun 2016 sebesar 9 (3%), tahun 2017 sebesar 7 (2%), tahun 2018 sebesar 19 (5%) dan tahun 2019 sebesar 23 (6%).

Sedangkan berdasarkan pendidikan karyawan RSUD Bangkinang tahun 2019 tercantum didalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Karyawan RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Berdasarkan Pendidikan

No	Klasifikasi Pendidikan	PNS	Honor	Total
1	2	3	4	5
A	Dokter Spesialis	20	1	21
1	Spesialis Bedah	1	1	2
2	spesialis Anak	3	-	3
3	Spesialis Kebidanan	2	-	2
4	Spesialis Penyakit Dalam	3	-	3
5	Spesialis Mata	1	-	1
6	Spesialis THT	1	-	1
7	Spesialis Syaraf	1	-	1
8	Spesialis Patologi Klinik	2	-	2

9	Spesialis Paru	2	-	2
10	Spesialis Radiologi	1	-	1
11	Spesialis Anatesis	1	-	1
12	Spesialis Kulit dan Kelamin	1	-	1
13	Spesialis Bedah Vaskuler	1	-	1
B	Dokter Umum	11	2	13
D	Dokter Gigi	5	-	5
E	SI Kesehatan Masyarakat, Ekonomi dll	46	6	52
F	Apoteker	6	1	7
G	Asisten Apoteker	8	4	12
H	Perawat (SPK, DIII, Ns)	123	20	143
I	Bidan (DIII dan DIV)	24	4	28
J	Perawat Gigi	3	-	3
K	Analisis (SMK, DIII dan DIV)	10	-	10
L	Radiografer (DIII)	7	-	7
M	Fisioterapis (DIII dan DIV)	5	-	5
N	Gizi (SMK, DIII)	5	-	5
O	Rekam Medis (DIII)	2	1	3
P	DIII Ekonomi	-	5	5
Q	SMA, SMK dll	18	33	51
		298	77	375

Sumber Data : RSUD Bangkinang Kab. Kampar

Dilihat dari klasifikasi pendidikan, RSUD Bangkinang memiliki dokter spesialis yang berstatus PNS sebesar 20 orang dan yang berstatus honor sebesar 1 orang. Dokter umum yang berstatus PNS sebesar 11 orang dan yang berstatus honor sebesar 2 orang. Dokter gigi yang berstatus PNS sebesar 5 orang. Sarjana kesehatan masyarakat yang berstatus PNS sebesar 46 orang dan yang berstatus honor sebesar 6 orang. apoteker yang berstatus PNS sebesar 6 orang dan yang berstatus honor sebesar 1 orang. Asisten apoteker yang berstatus PNS sebesar 8 orang dan yang berstatus honor sebesar 4 orang. Perawat yang berstatus PNS sebesar 123 orang dan yang berstatus honor sebesar 20 orang. Bidan yang berstatus PNS sebesar 24 orang dan yang berstatus honor sebesar 4 orang. Perawat gigi yang berstatus PNS sebesar 3 orang. Analisi yang berstatus PNS sebesar 10 orang. Radiografer yang

berstatus PNS sebesar 7 orang. Fsioterapi yang berstatus PNS sebesar 5 orang. Gizi yang berstatus PNS sebesar 5 orang. Rekam medis yang berstatus PNS sebesar 2 orang dan yang berstatus honor sebesar 1 orang. DIII ekonomi yang berstatus honor sebesar 5 orang. SMA/SMK yang berstatus PNS sebesar 18 orang dan yang berstatus honor sebesar 33 orang.

Tabel 1.3
Jumlah karyawan RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar

No	Ruangan	Jumlah Perawat
1	Penyakit Dalam/Kelas II & III	19
2	Beda/Anak/Bidan Kelas II & III	16
3	Poli Paru	2
4	Poli Beda	2
5	Poli Penyakit Dalam	3
6	Poli Kebidanan	3
7	Poli Saraf	1
8	Poli Kulit	1
9	Poli Anak	1
10	Poli Mata	2
11	Poli Gigi	3
12	IGD	15
13	ICU	11
14	PICU/Intensif Anak	10
15	NICU/Intensif Bayi	10
16	OKA/Operasi	20
17	Hemodalisa/Cuci Darah	6
18	Sahabat/Kelas VIP dan I	10
19	Kebidanan	8
Jumlah		143

Sumber Data : RSUD Bangkinang Kab. Kampar

Berdasarkan tabel diatas, jumlah perawat pada ruangan penyakit Dalam/Kelas II & III sebesar 19 orang, pada ruangan bedah/anak/bidan kelas II dan III sebanyak 16 orang, pada poli paru sebesar 2 orang, pada poli penyakit dalam sebesar 3 orang, pada poli kebidanan sebesar 3 orang, pada poli sarat sebesar 1 orang, pada poli kulit sebesar 1 orang, pada poli anak sebesar 1 orang, pada poli mata sebesar 2 orang, pada poli gigi sebesar 3 orang, pada

IGD sebesar 15orang, pada ICU sebesar 11 Orang, pada PICU sebesar 10 orang, pada NICU sebesar 10 orang, pada OKA sebesar 20 Orang, pada hemodalisa/cuci darah sebesar 6 orang, pada sahabat/kelas VIP dan I sebesar 10 orang, dan kebidana/kelas VIP dan I sebesar 8 orang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Rumah Sakit Umum Bangkinang, terlihat rendahnya mutu pelayanan serta efesiensi. Hal ini terlihat di bagian pelayanan kasir. Berdasarkan survey kepuasan pasien yang dilaksanakan rumah sakit, adanya ketidakpuasan pasien sebesar 30% terhadap pelayanan petugas kasir di Rumah Sakit Umum Bangkinang. Ketidakpuasan dikarenakan pelayanan di kasir yang lama dan tidak jelas. Permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh kurangnya kerjasama antar pegawai atau karyawan yang ada di pelayanan kasir. Hal ini merupakan ciri kurangnya aktivitas Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Rumah Sakit Umum Bangkinang.

Keluarga pasien merasa bahwa pelayanan Rumah Sakit Umum Bangkinang cenderung bekerja lambat, terutama informasi yang diperoleh sistem informasi manajemen terkait pembayaran yang tidak tersistem secara terintegrasi. terjadinya customer experience karena Pelayanan dalam proses pembayaran, pendaftaran, call center, customer service, pelayanan staff, antrian kasir, serta pelayanan konsultasi yang prima. Namun, hal tersebut masih dinilai kurang memadai bagi Rumah Sakit Umum Bangkinang untuk pemenuhan harapan konsumen. Adapun pengalaman pasien dengan kedatangan dokter yang terlalu lama. Beberapa pasien berpendapat bahwa terhambatnya dalam pemberian bantuan karena prosedur pelayanan, dalam arti tenaga medis

dan non medis terlalu terpaku pada prosedur-prosedur yang ada sehingga terhambat kesukarelaan dalam pemberian bantuan, kurang sopan, kurang ramah dan kurang perhatian pada pasien. Sehingga para pasien dan keluarga pasien kurang dapat menjalin hubungan yang baik dengan warga Rumah Sakit Umum Bangkinang. Beberapa pasien juga bercerita sampah tidak dibuang pada tempatnya oleh beberapa perawat dan lebih memilih untuk memanggil petugas kebersihan. Tentunya hal tersebut bertentangan dengan keinginan Rumah Sakit Umum Bangkinang dalam pemberian pelayanan yang ekstra dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Rendahnya mutu pelayanan pada rumah sakit Rumah Sakit Umum Bangkinang disebabkan karena kurangnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Rumah Sakit Umum Bangkinang dimana hanya sedikit pegawai atau karyawan yang memiliki masalah diluar pekerjaannya dibantu oleh rekan kerjanya, mereka beranggapan ada hal yang lebih penting untuk dikerjakan selain dari masalah rekan kerjanya, ini merupakan lemahnya OCB yang dimiliki pegawai atau karyawan pada Rumah sakit umum Bangkinang. Kemudian komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik, mereka sibuk dengan pekerjaan masing-masing padahal kinerja organisas dapat ditingkatkan dengan hubungan baik antar pegawai atau karyawan.

Selanjutnya lingkungan organisasi yang kurang menyenangkan, banyak pegawai atau karyawan yang bersifat individual, interaksi antar pegawai atau karyawan kurang sehingga timbul perasaan bosan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan tidak komitnya seorang pegawai atau karyawan dalam bekerja dan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan.

Selain itu rendahnya mutu pelayanan pada rumah sakit Rumah Sakit Umum Bangkinang juga disebabkan oleh kedisiplinan para pegawai atau karyawan juga rendah dimana masih ada pegawai atau karyawan yang kurang menta'ati jam kerja yang telah di tentukan oleh dinas. Masih ada pegawai atau karyawan yang tidak hadir pada saat hari kerja. Masih ada pegawai atau karyawan yang berkeliaran pada waktu jam kerja dan Masih ada pegawai atau karyawan yang datang dan pulang tidak pada waktu yang telah di tentukan oleh dinas.

Untuk itu perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan perilaku disiplin perlu dimiliki oleh pegawai atau karyawan karena peningkatan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi didukung oleh perilaku ini. Disisi lain suatu organisasi dapat berjalan efektif dan efisien dengan keberadaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karena adanya interaksi yang baik antara pegawai atau karyawan dengan pegawai atau karyawan dan pegawai atau karyawan dengan pimpinannya, sedangkan proses dalam bekerja berjalan dengan baik dan suasana yang aman serta tentram dalam bekerja disebabkan oleh keberadaan kedisiplinan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Rumah Sakit Umum Bangkinang seperti yang telah dijelaskan diatas terlihat beberapa fenomena yang terjadi yaitu :

1. Jam kerja yang telah di tentukan oleh dinas masih kurang ditaati oleh pegawai atau karyawan.
2. Masih ada pegawai atau karyawan yang berkeliaran pada waktu jam kerja.

3. Masih ada pegawai atau karyawan yang datang dan pulang tidak pada waktu yang telah di tentukan oleh dinas.
4. Masih ada pegawai atau karyawan yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas organisasi maupun masalah pribadi yang tidak ditolong oleh rekan kerjanya.
5. Iklim positif dalam pekerjaan kurang didukung oleh karena adanya perilaku pegawai atau karyawan yang kurang bekerja sama dengan yang lain.
6. Hubungan baik dengan rekan kerjanya kurang terjalin,
7. Cenderung memperlihatkan perilaku kurang memperdulikan orang lain
8. Kinerja pegawai atau karyawan pada RSUD Bangkinang, Kabupaten Kampar mengalami penurunan.
9. Prestasi Kerja pada RSUD Bangkinang, Kabupaten Kampar rendah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan gejala-gejala di atas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.
2. Untuk mengetahui faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang..

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
2. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, bagi Universitas Islam Riau dapat digunakan sebagai tambahan bahan pustaka khususnya bagi perpustakaan untuk menambah dan melengkapi koleksi bacaan pada perpustakaan Universitas Islam Riau
3. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat berguna, khususnya bagi jurusan fakultas ekonomi sebagai acuan bagi penelitian lain yang berkepentingan dengan permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini, penulis akan membaginya kedalam enam bab, dimana isi masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terlebih dahulu penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini mencakup pembahasan mengenai pengertian OCB, disiplin kerja, kineja, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini dijelaskan secara singkat tentang gambaran umum perusahaan yang diteliti, sejarah singkat perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai pengaruh OCB dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bangkinang.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir, dimana penulis mengemukakan kesimpulan dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, kemudian penulis mencoba memberikan saran.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Robbins (2008:31) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

Menurut Luthans (2006) menjelaskan dasar kepribadian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan sungguh – sungguh, sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam *OCB* untuk membalas tindakan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau juga yang dikenal dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah sebuah perilaku di mana seseorang mau melakukan sesuatu di luar apa yang sudah dideskripsikan oleh pekerjaannya, dan tidak memiliki penghargaan (reward) untuk itu. Sebagai contoh *OCB*, jika ada seorang pekerja yang bersedia membantu bosnya atau teman kerjanya untuk melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam kontrak kerjanya, maka orang tersebut dikatakan memiliki *OCB* yang baik. Dengan contoh tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa *OCB* memiliki dampak terhadap efektivitas suatu organisasi. Dari tiga konsep di atas kita dapat menyimpulkan bahwa *OCB* memiliki dimensi-dimensi yang jika seseorang

berada dalam kriteria OCB yang baik, maka dia akan memiliki dimensi-dimensi tersebut (ayukberbagi.blogspot.co.id).

Wirawan dalam Mahmuda (2019, 96), mengemukakan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai diluar persyaratan dan ketentuan organisasi sehingga tidak terikat oleh sistem penghargaan atau imbalan. Sedangkan, Titisari (2014:6), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, yang mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar.

Wirawan dalam mahmuda (2019, 97), Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebagai berikut:

- a. Altruism (membantu orang lain), adalah perilaku sukarela untuk membantu pegawai lainnya menyelesaikan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya.
- b. Conscientiousness (hati nurani), adalah perilaku sukarela yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan (standar minimum).
- c. Sportmanship (sportif), yaitu perilaku yang menunjukkan toleransi terhadap keadaan yang tidak diharapkan atau kurang disukai tanpa
- d. Civic Virtue (partisipasi sukarela), adalah perilaku pegawai secara sukarela berpartisipasi dalam praktik organisasi untuk menjaga keberlangsungan kehidupan organisasi.
- e. Courtesy (kesopanan dan rasa hormat), perilaku yang merujuk kepada menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari konflik

interpersonal dan rasa hormat untuk tidak menciptakan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan.

Hakim (2014,122) Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu disiplin preventif dan korektif. Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Pendisiplinan korektif adalah tindakan pengenaan sanksi disipliner yang diberikan kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang telah ditetapkan.

Taufiqurokhman, (2009,61), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar

mereka dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku. Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

Menurut Hasibuan dalam (Hardiansyah, 2017,31) indikator disiplin kerja yaitu:

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan

karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2.3 Prestasi Kerja

Menurut Priyono (2008, 205), penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam Masram Muah (2017:139), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. (www.sarjanaku.com).

Menurut Rivai Basri dalam Masram Muah (2015, 116) kinerja atau prestasi adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

As'ad dalam Priyono (2010, 186), memberikan batasan bahwa prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau (*successful role achievement*) dimana seseorang memperolehnya dari perbuatannya sendiri. Artinya prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan.

Mathis dan Jackson dalam Makmur (2017, 28) menyatakan bahwa, prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Prestasi kerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang terdiri dari lima indikator yaitu

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output,
- c. Jangka waktu output,
- d. Kehadiran di tempat kerja,
- e. Sikap kooperatif.

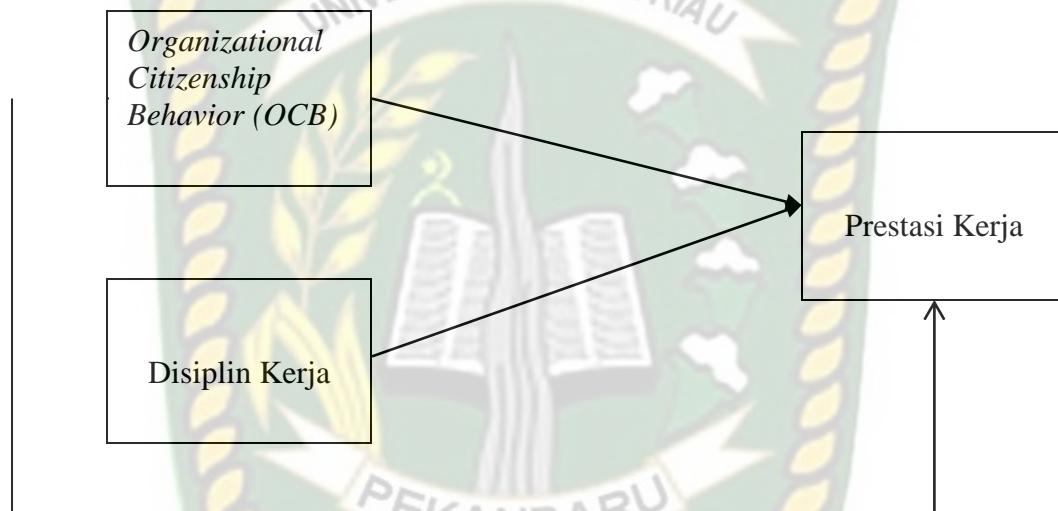
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel Dependen	Variabel Independen	Hasil Penelitian
1.	Hadiwijaya (2017)	Prestasi Kerja	<i>Organization Citizenship Behavior</i> Disiplin Kerja	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa <i>Organization Citizenship Behavior</i> dan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Prestasi Kerja.
2.	Purhusip Dkk (2014)	Prestasi Kerja	Disiplin Kerja	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Prestasi Kerja.
3.	Hidayah (2013)	Prestasi Kerja	Disiplin Kerja	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa

				Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Prestasi Kerja.
4	Triandani 2010	Prestasi Kerja	<i>Organization Citizenship Behavior</i>	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa <i>Organization Citizenship Behavior</i> Memiliki Pengaruh Terhadap Prestasi Kerja

2.5 Kerangka Teoritis dan Hipotesis



Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang di jalan lingkaran Bangkinang – Batubelah Km 01.

b. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah semua perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
1	OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi Robbins (2008:31)	Bantuan	Karyawan Pernah Menolong Karyawan Lain Yang Beban kerjanya Berlebihan Pada RSUD Bangkinang	Likert
Karyawan Meluangkan Waktu Membantu Karyawan Lain Yang Berhalangan Hadir pada RSUD Bangkinang				
Kesopanan		Karyawan Mengambil Tindakan Awal Mengantisipasi Terjadi Masalah Dengan Karyawan Lain		
		Karyawan Selalu Bersikap Sebagai Penengah Ketika Ada Perselisihan Antara Karyawan		
Partisipasi		Karyawan Menjaga Nama Baik RSUD Bangkinang		
		Karyawan Melibatkan Diri Sepenuhnya dan Bertanggungjawab Terhadap Pekerjaan		
Sikap sportif		Karyawan mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi didalam organisasi		
		Karyawan tidak menyalahkan orang lain atas kegagalan tim dalam pekerjaan.		

		Hati nurani	Karyawan selalu datang dan tepat waktu dalam bekerja Karyawan Selalu Patuh dan taat Terhadap Aturan dan Sistem Yang Berlaku	
2	Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan Sutrisno (2012)	Sikap	Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu Karyawan Selalu Merapikan Kembali Peralatan Kerja Karyawan Berpakaian Rapi Bila Ke RSUD Bangkinang	Likert
		Norma	Karyawan Taat Terhadap Kontrak Kerja RSUD Bangkinang Karyawan Taat Terhadap Norma Yang berlaku RSUD Bangkinang Karyawan Tidak Pernah Membantah Perintah Atasan	
		Tepat Waktu	Karyawan Mengerjakan Tugas Penuh Tanggungjawab Karyawan melakukan tugas tugas sampai selesai setiap harinya Karyawan Terdorong Menyelesaikan Pekerjaam dengan Tuntas Tanpa Penundaan Karyawan Selalu Bekerja dengan Baik dan Tepat Waktu	
3	Prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Priyono (2008, 205)	Kualitas	Karyawan Selalu Menyelsaikan Pekerjaan Tuntas dan Mmemadai dan Memiliki Kuantitas yang Tepat Karyawan Berusaha Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan Sesuai Bidangny	Likert
		Kuantitas	Karyawan Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Kuantitas Karyawan Selalu Menghasilkan Volume Pekerjaan Sesuai Target	
		Ketetapan Waktu	Karyawan Selalu Menyelesaikan Tugas tugas Tepat Waktu Dengan Prinsip Efisiensi Karyawan Tidak Membuang Waktu dan Pekerjaannya dengan Kegiatan yang Lama	
		Sikap Kooperatif	Saya Senang Membantu Rekan Kerja Yang Kesulitan Dalam Bekerja Karyawan Menciptakan Hubungan Kerja Yang Harmonis	
		Kehadiran	Karyawan Jarang Absen Jika Tidak dalam Keadaan Mendesak Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu Kerjadan Berusaha Menyelesaikan Tugas	

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Suharmi Arikunto (2010: 173) berpendapat populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2012: 61) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang memiliki ciri-ciri yang akan diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah semua perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang yang berjumlah 143 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Bila populasi itu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendapat dari Slovin, yang menyatakan rumus dari sampel adalah sebagai berikut

$$n = \frac{N}{\sqrt{N}}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan/*margin of error max*

Dalam penelitian ini, rata-rata jumlah konsumen/populasi dari konsumen perbulan sebanyak 143 konsumen. Sehingga, jika diaplikasikan dalam rumus akan mendapatkan jumlah sampel sebagai berikut

$n =$ _____

$n =$ _____

$n =$ _____

$n =$ _____

Untuk mengetahui tingkat kevaliditasan suatu sampel, maka digunakanlah Margin of error max sebesar 10%. Jadi, sampel pada penelitian ini berjumlah 58 perawat.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang, dengan cara menggunakan kuesioner tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan yang dibagikan kepada seluruh PNS dan Pegawai Honorer.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk dokumen dari organisasi dalam bentuk jadi, seperti data absensi dan jumlah pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah alat yang paling umum digunakan untuk mengumpulkan data primer, kuesioner berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan pada karyawan untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberikan kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang disediakan.

b. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

c. Wawancara

Wawancara, mengadakan tanya jawab langsung secara lisan kepada sebagian responden, yang dianggap perlu guna mendukung data yang tidak ditemui di angket dan observasi

3.6 Analisis Data

Peneliti menghitung dengan menggunakan aplikasi *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.00 dalam hal ini teknik pengujiannya adalah sebagai berikut

a. Uji Validitas dan Realibilitas

1) Uji Validitas

Menurut Gozhali (2013:53), uji validitas bertujuan untuk mengukur

sahnya atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara korelasi (r) setiap item dengan r table dengan kriteria :

- a) Jika r hitung $\geq r$ table, maka item pertanyaan dikatakan valid.
- b) Jika r hitung $< r$ table, maka item pertanyaan dikatakan tidak valid.

2) Realibilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozhali, 2013:47). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur realibelnya suatu variable dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikan yang digunakan lebih besar dari 0.6 dengan kriteria:

- a) Jika $alpha\ cronbach \geq 0.6$, maka realibilitas/handal
- b) Jika $alpha\ cronbach < 0.6$, maka tidak realibilitas/handal

b. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variable berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian - pengujian variable lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan

menggunakan grafik norma plot (Gozhali,2013:163). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

c. Pengujian Hipotesis

1) Regresi linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh variabel independen OCB dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja, maka digunakan metode regresi linear sederhana.

Adapun pengaruh-pengaruh tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

α = Kostanta

X1 = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

X2 = Disiplin Kerja

B1-2 = Koefisien Regresi

e = error term

2) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2011:194), uji secara parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien korelasi variabel bebas apakah mempunyai hubungan yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dibandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika t hitung lebih besar dari t tabel dan p value lebih kecil dari α , maka, secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap dependen.
- b) Jika t hitung lebih kecil dari t tabel dan p value lebih besar dari α , maka, secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.

3) Uji Statistik F

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika nilai F lebih besar dari F_{α} maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwasemua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- b) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

4) Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi ini dilakukan untuk melihat keeratn hubungan variable bebas dengan variable terikat. Interpretasi koefisien koreasi berdasarkan interpretasi Sugiyono (2007:183) dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.2
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugyono (2007:183)

5) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM RSUD BANGKINANG

4.1 Sejarah RSUD Bangkinang

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah rumah sakit milik pemerintah daerah kabupaten Kampar yang berdiri sejak pemerintahan Hindia Belanda dan diresmikan menjadi rumah sakit milik pemerintah pada tahun 1979, memiliki letak yang strategis di pinggir jalan raya Riau- Sumatra Barat dan Sumatra Utara. Sejak tahun 1981 RSUD bangkinang hanya tergolong rumah sakit tipe D. sesuai dengan perkembangan pelayanan maka pada tanggal 05 Juni 1996, berdasarkan SK Menkes Nomor: 551/Menkes/SK/VI/1996 tentang Peningkatan Kelas RSUD Bangkinang milik Kabupaten Daerah Tingkat II Kampar, maka RSUD Bangkinang diakui sebagai rumah sakit yang tergolong tipe C, dan pada tanggal 19 Desember 2001 RSUD Bangkinang menjadi Badan Pelayanan Umum Daerah dengan surat keputusan Bupati Kampar Nomor: 060/ORG/303/2011 tentang Penetapan RSUD Bangkinang sebagai satuan kerja perangkat daerah kabupaten Kampar yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Pelayanan Umum Daerah secara penuh.

4.2 Visi dan Misi RSUD Bangkinang

Dalam hal ini RSUD Bangkinang memiliki **Visi Terwujudnya Blud Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang yang Modern, Profesional dan Menyenangkan.**

Adapun misi dari RSUD Bangkinang adalah :

- a. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pada semua lini pelayanan dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan perorangan yang profesional, santun dan meningkatkan daya saing di Provinsi Riau.
- b. Mengembangkan pengembangan gedung rumah sakit sesuai dengan master plan secara bertahap, melengkapi peralatan medis dan non medis serta pengembangan fasilitas umum agar mampu memberikan rasa aman dan nyaman, serta menyenangkan.
- c. Mengembangkan manajemen modern berbasis informasi teknologi melalui sistem informasi manajemen rumah sakit.
- d. Mengembangkan pelayanan unggulan sesuai dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan penyakit di Kabupaten Kampar.
- e. Dukungan terhadap pengembangan agrobisnis di Kabupaten Kampar melalui pelayanan kesehatan perorangan agar mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

4.3 Organisasi dan tata kerja RSUD Bangkinang

1. Direktur

Tugas pokoknya membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintah di bidang pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit dengan mengutamakan penyembuhan, pemulihan dengan standar upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan.

2. Kepala Bagian administrasi umum

Tugas pokoknya membantu direktur dalam penyelenggaraan urusan administrasi umum, perlengkapan dan kerumahtanggaan, umum, hukum, informasi dan kemitraa serta penyelenggaraan urusan penyusunan perencanaan program pembangunan kesehatan rumah sakit dan penyusunan pelaporan kegiatan.

3. Kasubag Perencanaan dan Evaluasi Anggaran

Tugas pokoknya membantu kepala bagian administrasi umum dalam penyelenggaraan urusan perencanaan dan evaluasi anggaran dalam hal melaksanakan dan mengkoordinasikan perencanaan dan evaluasi anggaran program pembangunan rumah sakit.

4. Kasubag perlengkapan dan rumah tangga

Tugas pokoknya membantu kepala bagian administrasi umum dan penyelenggaraan urusan rumah tangga dan perlengkapan dalam penyelenggaraan urusan kerumahtanggaan, pemeliharaan dan ketertiban dan perlengkapan di lingkungan rumah sakit.

5. Kasubag umum , hukum, informasi dan kemitraan

Tugas pokoknya adalah membantu kepala administrasi umum dalam penyelenggaraan urusan umum, hukum, informasi dan hukum dalam melakukan kegiatan upaya berupa asset atau barang milik rumah sakit, surat menyurat, ekspedisi, tata kearsipan, penggandaan, penyelenggaraan rapat-rapat dinas dan publikasi serta kemitraan pemasaran.

6. Kepala bidang keuangan

Tugas pokoknya membantu direktur dalam penyelenggaraan urusan keuangan dalam hal menyiapkan bahan dan perencanaan dan mobilitas dana, pembendaharaan dan verifikasi untuk peningkatan pelayanan kesehatan

7. Kepala seksi pembendaharaan dan verifikasi

Tugas pokoknya membantu kepala bidang keuangan dan penyelenggaraan urusan keuangan dalam hal menyiapkan pengelolaan pembendaharaan dan piñata usaha keuangan yang baik dan tertib.

8. Kepala seksi akuntansi

Tugas pokoknya adalah membantu kepala bidang keuangan dalam penyelenggaraan urusan keuangan dan menganalisa serta mengevaluasi kegiatan dan laporan keuangan sesuai aturan sistem keuangan yang benar.

9. Kepala bidang sumber daya manusia dan pendidikan

Tugas pokoknya adalah membantu direktur dalam penyelenggaraan urusan pengelolaan sumber daya manusia dan pendidikan.

10. Kepala seksi pendidikan, pelatihan dan peningkatan kompetensi SDM

Tugas pokoknya adalah membantu kepala bidang sumber daya manusia dan pendidikan dalam penyelenggaraan urusan pendidikan dan pelatihan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

11. Kepala seksi administrasi dan pembinaan

Tugas pokoknya membantu kepala bidang sumber daya manusia dan pendidikan dalam hal penyelenggaraan administrasi dan pembinaan sumber daya manusia.

12. Kepala bidang pelayanan

Tugas pokoknya adalah membantu direktur dalam penyelenggaraan pelayanan medis, pelayanan penunjang medis, pelayanan keperawatan, mengkoordinir dan melakukan pemantauan serta pengawasan dan penilaian penggunaan fasilitas kegiatan pelayanan terhadap pelayanan kesehatan rumah sakit.

13. Kepala seksi pelayanan medic dan penunjang medic

Tugas pokoknya membantu kepala bidang pelayanan dan keperawatan dalam penyelenggaraan urusan pelayanan medis, pelayanan penunjang dan serta melaksanakan, melakukan pemantauan dan evaluasi serta pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan terhadap kegiatan pelayanan terhadap kegiatan pelayanan kesehatan rumah sakit.

14. Kepala seksi pelayanan keperawatan

Tugas pokoknya adalah membantu kepala bidang pelayanan dan keperawatan dalam penyelenggaraan urusan pelayanan keperawatan, asuhan keperawatan, bimbingan dan pelatihan keperawatan dan melaksanakan serta melakukan pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas keperawatan terhadap kegiatan pelayanan keperawatan rumah sakit.

15. Kelompok staf medis

Merupakan kelompok fungsional yang bekerja di bidang medis, non medis, dan pelayanan penunjang yang mempunyai tugas membantu direktur, melaksanakan diagnose, pengobatan, pencegahan akibat penyakit, peningkatan dan pemulihan kesehatan, penyuluhan,

pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan, yang dilaksanakan dengan pendekatan tim dengan tenaga profesi terkait.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisi deskriptif Identitas Responden

Berikut ini adalah gambaran tentang identitas responden yang bekerja pada RSUD Bangkinang, yang terdiri dari tingkat umur/usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir karyawan.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan
Pada RSUD Bangkinang

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	27	46.56%
Perempuan	31	53.44%
Jumlah	58	100%

Sumber: RSUD Bangkinang.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang merupakan karyawan pada RSUD Bangkinang. yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 46.56% merupakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 31 orang atau sebesar 53.44% merupakan karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

b. Tingkat Umur/Usia

Berdasarkan dari usia responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Data Responden Berdasarkan Umur/Usia
Karyawan RSUD Bangkinang

Klasifikasi Tingkat Umur/Usia	Frekuensi	Persentase
17-25 tahun	8	13.79%
26-35 tahun	8	10.34%
36-45 tahun	24	44.82%
Diatas 45 tahun	18	31.03%
Jumlah	58	100%

Sumber: RSUD Bangkinang

Berdasarkan Tabel 5.2, diketahui bahwa berdasarkan usia, responden yang mendominasi adalah responden dengan usia antara 17-25 tahun dengan prosentase sebesar 13.79%, kemudian mereka yang berusia 26-35 tahun sebesar 10.34% sedangkan yang 36-45 tahun memiliki prosentase sebesar 44.82% dan kemudian diikuti responden yang berusia diatas 45 tahun memiliki prosentase 31.03%.

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan dari tingkat pendidikan dapat dikelompokkan seperti pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat
Pendidikan RSUD Bangkinang

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	-	-
D3	38	65.51%
S1	18	31.03%
S2	2	3.44%

Jumlah	58	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber: RSUD Bangkinang

Pada tabel 5.3 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah responden yang pendidikan terakhirnya SMA 0, responden yang pendidikan terakhirnya D3 sebanyak 38 orang atau 65.51%, S1 sebanyak 18 orang atau 31.03% dan responden yang pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 2 orang atau 3.34%.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas indikator atau item pertanyaan yang diajukan pada setiap variabel.

Nilai maksimum : 5

Nilai minimum : 1

Berdasarkan nilai rentang skala tersebut maka akan dilakukan deskripsi masing-masing variabel yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB merupakan perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi Robbins yang meliputi Perhatian, Kesopanan, Kebijakan sipil, moral dan Hati hati.

Tabel 5.4
Karyawan Pernah Menolong Karyawan Lain Yang Beban kerjanya Berlebihan Pada RSUD Bangkinang

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	14	24.14	70	3.98
Setuju	4	29	50.00	116	
Cukup	3	15	25.86	45	
Tidak Setuju	2				
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	231	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.13 di atas dapat diketahui responden yang menjawab cukup (3) sebanyak 15 karyawan atau 25.9%, setuju (4) sebanyak 29 karyawan atau 50.0 % dan sangat setuju (5) sebanyak 14 karyawan atau 24.1%. Artinya menurut karyawan seseorang karyawan pernah menolong karyawan lain yang beban kerjanya berlebihan pada RSUD Bangkinang karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 29 karyawan atau 50.0 %. Hal ini terlihat pada kegiatan karyawan di bagian pelayanan, dimana mereka saling membantu untuk melayani masyarakat yang pengen berobat. Misalnya pada bagian cuci darah (hemodialisa), dimana karyawan kadang kadang diminta untuk datang pada yang bukan jam kerja mereka untuk membantu karyawan yang lain saat bertugas menangani pasien yang darurat harus cuci darah, karena memang pada bagian tersebut memang membutuhkan penanganan yang optimal.

Tabel 5.5
Karyawan Meluangkan Waktu Membantu Karyawan Lain Yang Berhalangan Hadir pada RSUD Bangkinang

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	16	27.59	80	4.16

Setuju	4	35	60.34	140
Cukup	3	7	12.07	21
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		58	100	241

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.16 di atas dapat diketahui responden yang menjawab cukup (3) sebanyak 7 karyawan atau 12.1%, setuju (4) sebanyak 35 karyawan atau 60.2 % dan sangat setuju (5) sebanyak 16 karyawan atau 27.6%. Menurut karyawan mereka sering meluangkan waktu membantu karyawan lain yang berhalangan hadir pada RSUD Bangkinang karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 35 karyawan atau 60.34 %. Hal ini terlihat misalnya pada bagian ruang inap pejuang dimana tenaga medis saling membantu, tenaga medis yang satu bersedia menggantikan tenaga medis yang lain saat tenaga medis tersebut meminta libur dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 5.6
Karyawan Mengambil Tindakan Awal Mengantisipasi Terjadi Masalah Dengan Karyawan Lain

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	14	24.14	70	3.97
Setuju	4	34	58.62	136	
Cukup	3	6	10.34	18	
Tidak Setuju	2	2	3.45	4	
Sangat Tidak Setuju	1	2	3.45	2	
Total		58	100	230	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.17 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) sebanyak 2 karyawan atau 3.4%, tidak setuju (2) sebanyak 2

karyawan atau 3.4%, cukup (3) sebanyak 6 karyawan atau 10.3%, setuju (4) sebanyak 34 karyawan atau 58.6 % dan sangat setuju (5) sebanyak 14 karyawan atau 24.1%. Menurut karyawan adanya tindakan awal yang diambil karyawan untuk mengantisipasi terjadi masalah dengan karyawan lain karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 34 karyawan atau 58.6 %. Terlihat pada kepala ruangan (kepru) yang menyelesaikan masalah antara karyawan dalam satu ruangan kerja yang memang sudah mempunyai masalah pribadi yang terlihat pada saat jam pormal sebelum masalah mereka sampai ke terdengar oleh pasien dan karyawan lain yang mempengaruhi profsek rumah sakit.

Tabel 5.7
Karyawan Selalu Bersikap Sebagai Penengah Ketika Ada Perselisihan Antara Karyawan

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	19	32.76	95	4.14
Setuju	4	28	48.28	112	
Cukup	3	11	18.97	33	
Tidak Setuju	2				
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	240	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.18 di atas dapat diketahui responden yang cukup (3) sebanyak 11 karyawan atau 19.0%, setuju (4) sebanyak 28 karyawan atau 48.3% dan sangat setuju (5) sebanyak 19 karyawan atau 32.8%. Menurut karyawan mereka selalu menjadi penengah ketika ada perselisihan antara karyawan karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 28 karyawan atau 48.3%. Terlihat pada kepala ruangan (kepru) yang menyelesaikan masalah antara karyawan dalam satu

ruangan kerja yang memang sudah mempunyai masalah pribadi yang terlihat pada saat jam formal.

Tabel. 5.8
Karyawan Menjaga Nama Baik RSUD Bangkinang

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	16	27.59	80	4.05
Setuju	4	31	53.45	124	
Cukup	3	9	15.52	27	
Tidak Setuju	2	2	3.45	4	
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	235	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.19 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 3.4 %, cukup (3) sebanyak 9 karyawan atau 15.5%, setuju (4) sebanyak 31 karyawan atau 53.4 % dan sangat setuju (5) sebanyak 16 karyawan atau 27.6%. Menurut karyawan mereka selalu menjaga nama baik RSUD Bangkinang karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 31 karyawan atau 53.4 %. Ada sebagian besar karyawan yang sedang mempromosikan kegiatan rumah sakit, dimana rumah sakit yang sebelumnya belum memiliki fasilitas yang memadai dan sekarang sudah memiliki fasilitas lengkap agar profek rumah sakit rumah semakin bagus, sehingga sekarang banyak pasien yang langsung berobat kesana.

Tabel 5.9
Karyawan Melibatkan Diri Sepenuhnya dan Bertanggungjawab Terhadap Pekerjaan

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	14	24.14	70	4.05
Setuju	4	33	56.90	132	

Cukup	3	11	18.97	33
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		58	100	235

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.18 di atas dapat diketahui responden yang menjawab cukup (3) sebanyak 11 karyawan atau 19.0%, setuju (4) sebanyak 33 karyawan atau 56.9% dan sangat setuju (5) sebanyak 14 karyawan atau 24.1%. Menurut karyawan mereka melibatkan diri sepenuhnya dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 33 karyawan atau 56.9%. Hal ini terlihat pada setiap ruangan inap vip para pasien ditangani cepat oleh tenaga medis dan mereka selalu melakukan pengecekan terhadap pasien dalam ruangan tersebut, walaupun masih ada sedikit karyawan yang tidak melakukan hal demikian. Hal ini juga terlihat pada saat pasien membutuhkan tenaga membutuhkan tenaga medis dan mereka siap datang saat tombol darurat ditekan dari kamar pasien.

Tabel 5.10
Karyawan Mudah Beradaptasi dengan Perubahan Yang Terjadi Didalam Organisasi

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	17	29.31	85	3.93
Setuju	4	25	43.10	100	
Cukup	3	12	20.69	36	
Tidak Setuju	2	3	5.17	6	
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.72	1	
Total		58	100	228	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.21 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 karyawan atau 1.7%, tidak setuju sebanyak 3 karyawan atau 5.2%, cukup sebanyak 12 karyawan atau 20,7%, setuju (4) sebanyak 25 karyawan atau 43.1% dan sangat setuju (5) sebanyak 17 karyawan atau 29.3%. Menurut karyawan mereka mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi didalam organisasi karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 25 karyawan atau 43.1%. walaupun masih ada sebagian kecil yang belum bisa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi didalam organisasi karena mereka masih baru bekerja pada organisasi tersebut.

Tabel 5.11
Karyawan Tidak Menyalahkan Orang Lain Atas Kegagalan Tim Dalam Pekerjaan

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	21	36.21	105	4.09
Setuju	4	23	39.66	92	
Cukup	3	12	20.69	36	
Tidak Setuju	2	2	3.45	4	
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	237	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.22 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 3.4%, cukup (3) sebanyak 12 karyawan atau 20.7%, setuju (4) sebanyak 23 karyawan atau 39.7% dan sangat setuju (5) sebanyak 21 karyawan atau 36.2%. karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 23 karyawan atau 39.7%, walaupun ada sebagian kecil karyawan tidak bisa menerima kenyataan atas kegagalannya dan menyalahkan orang lain.

Tabel 5.12
Karyawan Selalu Datang Tepat Waktu Dalam Bekerja

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	12	20.69	60	3.90
Setuju	4	30	51.72	120	
Cukup	3	14	24.14	42	
Tidak Setuju	2	2	3.45	4	
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	226	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.23 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 3.4%, cukup sebesar 14 karyawan atau 24.1%, setuju (4) sebanyak 30 karyawan atau 51.7% dan sangat setuju (5) sebanyak 12 karyawan atau 20.7%. Masih banyak karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 30 karyawan atau 51.7% .

Tabel 5.13
Karyawan Selalu Patuh Terhadap Aturan dan Sistem Yang Berlaku

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	18	31.03	90	4.00
Setuju	4	24	41.38	96	
Cukup	3	15	25.86	45	
Tidak Setuju	2				
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.72	1	
Total		58	100	232	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.24 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) sebanyak 1 karyawan atau 1.7 %, cukup (3) sebanyak 15 karyawan atau 25.9%, setuju (4) sebanyak 24 karyawan atau 41.4 % dan

sangat setuju (5) sebanyak 18 karyawan atau 31.0%. Menurut karyawan mereka selalu patuh terhadap aturan dan sistem yang berlaku karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 24 karyawan atau 41.4 %. Karyawan selalu hadir tepat waktu karena memang rumah sakit telah melakukan absensi sistem finger print sehingga karyawan harus patuh terhadap ketetapan rumah sakit, walaupun masih ada sedikit karyawan yang masih bandel. Karyawan selalu pas waktu dalam memberikan sarapan ke pada pasien, melakukan pengecekan ke pada pasien, walaupun masih ada sebagian kecil karyawan yang tidak melakukan hal demikian.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel OCB pada RSUD Bangkinang, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut:

Tabel 5.14
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel OCB
Pada RSUD Bangkinang

No	Pernyataan		Skor jawaban					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Karyawan Pernah Menolong Karyawan Lain Yang Beban kerjanya Berlebihan Pada RSUD Bangkinang	F	14	29	15			58
		%	24.14	50.00	25.86			100
2	Karyawan Meluangkan Waktu Membantu Karyawan Lain Yang Berhalangan Hadir pada RSUD Bangkinang	F	16	35	7			58
		%	27.59	60.34	12.07			100
3	Karyawan mengambil tindakan awal mengantisipasi terjadinya masalah dengan karyawan lain	F	14	34	6	2	2	58
		%	24.14	58.62	10.34	3.45	3.45	100
4	Karyawan Selalu Bersikap Sebagai Penengah Ketika Ada Perselisihan Antara Karyawan	F	19	28	11			58
		%	32.76	48.28	18.97			100
5	Karyawan Menjaga Nama Baik RSUD Bangkinang	F	16	31	9	2		58
		%	27.59	53.45	15.52	3.45		100
6	Karyawan Melibatkan Diri dan Sepenuhnya	F	14	33	11			58
		%	24.14	56.90	18.97			100

	Bertanggungjawab Terhadap Pekerjaan							
7	Karyawan mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi didalam organisasi	F	17	25	12	3	1	58
		%	29.31	43.10	20.69	5.17	1.72	100
8	Karyawan tidak menyalahkan orang lain atas kegagalan tim dalam pekerjaan	F	21	23	12	2		58
		%	36.21	39.66	20.69	3.45		100
9	Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja	F	12	30	14	2		58
		%	20.69	51.72	24.14	3.45		100
10	Karyawan Selalu Patuh Terhadap Aturan dan Sistem Yang Berlaku	F	18	24	15		1	58
		%	31.03	41.38	25.86		1.72	100
Jumlah			161	292	112	11	4	580
Bobot nilai			805	1168	336	22	4	2335
Skor Max								2900
Skor Min								580
Persentase								80.52
Baik								

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat responden tentang OCB Pada RSUD Bangkinang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2335. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 10 \times 58 = 2900$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 10 \times 58 = 580$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = 2900 - 580 = 464$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel OCB Pada RSUD Bangkinang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} \quad \quad \quad = 2440 - 2900$$

$$\text{Baik} \quad \quad \quad = 1975 - 2439$$

$$\text{Kurang Baik} \quad \quad \quad = 1510 - 1974$$

Tidak Baik = 1045-1509

Sangat Tidak Baik = 580-1044

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total OCB Pada RSUD Bangkinang adalah sebesar 2335. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1975– 2439, yang termasuk dalam kategori Baik.

b. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan yang meliputi berperilaku, Norma dan Tepat Waktu.

Tabel 5.15
Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	20	34.48	100	4.09
Setuju	4	26	44.83	104	
Cukup	3	9	15.52	27	
Tidak Setuju	2	3	5.17	6	
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	237	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.4 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 3 karyawan atau 5.2%, cukup (3) sebanyak 9 karyawan atau 15.5%, setuju (4) sebanyak 26 karyawan atau 44.8% dan sangat setuju (5) sebanyak 20 karyawan atau 34.5%. Menurut karyawan mereka karyawan selalu hadir tepat waktu karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 26 karyawan atau 44.8%. Karyawan selalu hadir tepat waktu karena memang rumah sakit telah melakukan sistem cap jari sehingga karyawan harus patuh terhadap

ketetapan rumah sakit, walaupun masih ada sedikit karyawan yang masih bandel.

Tabel 5.16
Karyawan Selalu Merapikan Kembali Peralatan Kerja

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	11	18.97	55	3.88
Setuju	4	32	55.17	128	
Cukup	3	13	22.41	39	
Tidak Setuju	2	1	1.72	2	
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.72	1	
Total		58	100	225	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.27 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) sebanyak 1 karyawan atau 1.7%, tidak setuju (2) sebanyak 1 karyawan atau 1.7%, cukup (3) sebanyak 13 karyawan atau 22.4%, setuju (4) sebanyak 32 karyawan atau 55.2 % dan sangat setuju (5) sebanyak 11 karyawan atau 19.0%. Menurut karyawan mereka selalu merapikan kembali peralatan kerja karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 32 karyawan atau 55.2 %. Hal ini terlihat pada ruangan cuci darah (hemodialisa) dimana karyawan merapikan kembali alat cuci darah setelah pasien siap cuci darah dan sebelum ruangan tersebut ditutup pada jam kerja usai.

Tabel 5.17
Karyawan Berpakaian Rapi Bila Ke RSUD Bangkinang

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	14	24.14	70	4.00
Setuju	4	34	58.62	136	
Cukup	3	8	13.79	24	
Tidak Setuju	2				

Sangat Tidak Setuju	1	2	3.45	2	
Total		58	100	232	

Sumber: Data Olahan 2020

dari tabel 5.28 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) sebanyak 2 karyawan atau 3.4%, cukup (3) sebanyak 8 karyawan atau 13.8%, setuju (4) sebanyak 34 karyawan atau 58.6% dan sangat setuju (5) sebanyak 14 karyawan atau 24.1%. Menurut karyawan mereka berpakaian rapi bila ke rsud bangkinang karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 34 karyawan atau 58.6%. Memang sudah jelas kalau karyawan selalu terlihat memakai pakaian yang sudah ditentukan rumah sakit walaupun masih ada sebagian kecil karyawan yang memakai pakaian sesuka mereka,

Tabel 5.18
Karyawan Taat Terhadap Kontrak Kerja RSUD Bangkinang

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	8	13.79	40	3.83
Setuju	4	35	60.34	140	
Cukup	3	12	20.69	36	
Tidak Setuju	2	3	5.17	6	
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	222	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.29 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 3 karyawan atau 5.2%, cukup (3) sebanyak 12 karyawan atau 20.7%, setuju (4) sebanyak 35 karyawan atau 60.3% dan sangat setuju (5) sebanyak 8 karyawan atau 13.8%. Menurut karyawan mereka taat terhadap kontrak kerja rsud bangkinang karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 35 karyawan atau 60.3%. Karyawan selalu hadir tepat waktu karena memang

rumah sakit telah melakukan sistem finger print sehingga karyawan harus patuh terhadap ketetapan rumah sakit, walaupun masih ada sedikit karyawan yang masih bandel. Karyawan selalu pas waktu dalam memberikan sarapan ke pada pasien, melakukan pengecekan ke pada pasien, walalupun masih ada sebagian kecil karyawan yang tidak melakukan hal demikian.

Tabel 5.19
Karyawan Taat Terhadap Norma Yang berlaku RSUD Bangkinang

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	12	20.69	60	3.95
Setuju	4	32	55.17	128	
Cukup	3	13	22.41	39	
Tidak Setuju	2	1	1.72	2	
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	229	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.30 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 1 karyawan atau 1.7%, cukup (3) sebanyak 13 karyawan atau 22.4%, setuju (4) sebanyak 32 karyawan atau 55.2% dan sangat setuju (5) sebanyak 12 karyawan atau 20.7%. Menurut karyawan karyawan norma yang berlaku RSUD Bangkinang sudah baik karena memiliki penilaian %, setuju (4) sebanyak 32 karyawan atau 55.2%. Semua karyawan tidak pernah melakukan perbuatan yang melanggar aturan ataupun pelanggaran norma yang ada pada rumah sakit. Semuanya selalu patuh terhadap aturan dan norma rumah sakit karena memang rumah sakit telah menempatkan aturan norma yang harus diterapkan oleh karyawan rumah sakit.

Tabel 5.20
Karyawan Tidak Pernah Membantah Perintah Atasan

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	18	31.03	90	4.03
Setuju	4	28	48.28	112	
Cukup	3	9	15.52	27	
Tidak Setuju	2	2	3.45	4	
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.72	1	
Total		58	100	234	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.31 di atas dapat diketahui responden yang sangat tidak setuju (1) sebanyak 1 karyawan atau 1.7%, tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 3.4%, cukup (3) sebanyak 9 karyawan atau 15.5%, setuju (4) sebanyak 28 karyawan atau 48.3% dan sangat setuju (5) sebanyak 18 karyawan atau 31.0%. Menurut karyawan atasan selalu memberi perintah dengan baik sehingga karyawan tidak pernah membantah perintah atasan. hal ini dapat dilihat dari jawaban setuju (4) sebanyak 28 karyawan atau 48.3%. Hal ini terlihat di setiap ruangan perawat selalu patuh terhadap perintah karena memang rumah sakit membutuhkan penanganan yang serius cepat dan tangap serta tidak bisa ditunda tunda misalnya saja perawat harus patuh terhadap perintah dokter yang sedang bertugas menangani pasien.

Tabel 5.21
Karyawan Mengerjakan Tugas Penuh Tanggungjawab

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	18	31.03	90	4.12
Setuju	4	31	53.45	124	
Cukup	3	8	13.79	24	
Tidak Setuju	2				

Sangat Tidak Setuju	1	1	1.72	1
Total		58	100	239

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.32 di atas dapat diketahui responden yang sangat tidak setuju (1) sebanyak 1 karyawan atau 1.7%, cukup (3) sebanyak 8 karyawan atau 13.8%, setuju (4) sebanyak 31 karyawan atau 53.4% dan sangat setuju (5) sebanyak 18 karyawan atau 31.0%. Menurut karyawan, tugas yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab mereka, karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 31 karyawan atau 53.4%. Hal ini terlihat pada setiap ruangan inap vip para pasien ditangani cepat oleh tenaga medis dan mereka selalu melakukan pengecekan terhadap pasien dalam ruangan tersebut, walaupun masih ada sedikit karyawan yang tidak melakukan hal demikian. Hal ini juga terlihat pada saat pasien membutuhkan tenaga membutuhkan tenaga medis dan mereka siap datang saat tombol darurat ditekan dari kamar pasien.

Tabel 5.22

Karyawan melakukan tugas tugas sampai selesai setiap harinya

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	16	27.59	80	3.90
Setuju	4	26	44.83	104	
Cukup	3	12	20.69	36	
Tidak Setuju	2	2	3.45	4	
Sangat Tidak Setuju	1	2	3.45	2	
Total		58	100	226	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.33 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) sebanyak 2 karyawan atau 3.4%, tidak setuju (2) sebanyak 2

karyawan atau 3.4%, cukup (3) sebanyak 12 karyawan atau 20.70, setuju (4) sebanyak 26 karyawan atau 44.8% dan sangat setuju (5) sebanyak 16 karyawan atau 27.6%. Menurut karyawan tugas tugas yang diberikan tidak begitu sulit untuk mereka kerjakan sehingga mereka dapat melakukan tugas tugas sampai selesai setiap harinya. hal ini karena penilaian setuju (4) sebanyak 26 karyawan atau 44.8%. hal ini terlihat bahwa setiap karyawan melakukan pekerjaannya sampai selesai saat mereka pulang dengan sistem finger print karena memang rumah sakit setiap tenaga medis harus melakukan penanganan yang serius cepat dan tangap terhadap pasien.

Tabel 5.23
Karyawan Terdorong Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tuntas Tanpa Penundaan

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	16	27.59	80	4.14
Setuju	4	34	58.62	136	
Cukup	3	8	13.79	24	
Tidak Setuju	2				
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	240	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.34 di atas dapat diketahui responden yang menjawab cukup (3) sebanyak 8 karyawan atau 13.8, setuju (4) sebanyak 34 karyawan 58.6 % dan sangat setuju (5) sebanyak 16 karyawan atau 27.6%. Menurut karyawan perusahaan sudah memberikan motivasi yang kuat dengan memberikan kompensasi dan bonus kepada karyawan yang sehingga karyawan terdorong menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa penundaan. Hal ini terlihat bahwa setiap karyawan melakukan pekerjaannya sampai selesai saat mereka

pulang dengan sistem finger print karena memang rumah sakit setiap tenaga medis harus melakukan penanganan yang serius cepat dan tangap terhadap pasien. Misalnya pada saat perawat yang sedang bertugas, saat pasien menekan tombol darurat perawat langsung datang untuk memberikan pertolongan ke pada pasien dan karyawan yang mengantar makanan di setiap kamar pasien tepat waktu walaupun kadang kadang ada sedikit kendala.

Tabel 5.24
Karyawan Selalu Bekerja dengan Baik dan Tepat Waktu

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	17	29.31	85	3.98
Setuju	4	25	43.10	100	
Cukup	3	14	24.14	42	
Tidak Setuju	2	2	3.45	4	
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	231	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.35 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 3.4%, cukup (3) sebanyak 14 karyawan atau 24.1%, setuju (4) sebanyak 25 karyawan atau 43.1% dan sangat setuju (5) sebanyak 17 karyawan atau 29.3%. Menurut karyawan perusahaan sudah menerapkan disiplin dalam kerja membuat mereka bekerja dengan baik dan tepat waktu, karena penilaian setuju (4) sebanyak 25 karyawan atau 43.1%. hal ini terlihat bahwa setiap karyawan melakukan pekerjaannya sampai selesai saat mereka pulang dengan sistem finger print, karena memang rumah sakit setiap tenaga medis harus melakukan penanganan yang serius cepat dan tangap terhadap pasien. Misalnya pada saat perawat yang sedang bertugas, saat pasien menekan tombol darurat perawat langsung datang untuk memberikan

pertolongan ke pada pasien dan karyawan yang mengantar makanan di setiap kamar pasien tepat waktu walaupun kadang kadang ada sedikit kendala.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pada RSUD Bangkinang, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut:

Tabel 5.25
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin kerja Pada RSUD Bangkinang

No	Pernyataan		Skor jawaban					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu	F	20	26	9	3		58
		%	34.48	44.83	15.52	5.17		100
2	Karyawan Selalu Merapikan Kembali Peralatan Kerja	F	11	32	13	1	1	58
		%	18.97	55.17	22.41	1.72	1.72	100
3	Karyawan Berpakaian Rapi Bila Ke RSUD Bangkinang	F	14	34	8		2	58
		%	24.14	58.62	13.79		3.45	100
4	Karyawan Taat Terhadap Kontrak Kerja RSUD Bangkinang	F	8	35	12	3		58
		%	13.79	60.34	20.69	5.17		100
5	Karyawan Taat Terhadap Norma Yang berlaku RSUB Bangkinang	F	12	32	13	1		58
		%	20.69	55.17	22.41	1.72		100
6	Karyawan Tidak Pernah Membantah Perintah Atasan	F	18	28	9	2	1	58
		%	31.03	48.28	15.52	3.45	1.72	100
7	Karyawan Mengerjakan Tugas Penuh Tanggungjawab	F	18	31	8		1	58
		%	31.03	53.45	13.79		1.72	100
8	Karyawan melakukan tugas tugas sampai selesai setiap harinya	F	16	26	12	2	2	58
		%	27.59	44.83	20.69	3.45	3.45	100
9	Karyawan Terdorong Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tuntas Tanpa Penundaan	F	16	34	8			58
		%	27.59	58.62	13.79			100

10	Karyawan Selalu Bekerja dengan Baik dan Tepat Waktu	F	17	25	14	2		58
		%	29.31	43.10	24.14	3.45		100
Jumlah			150	303	106	14	7	580
Bobot nilai			750	1212	318	28	7	2315
Skor Max								2900
Skor Min								580
Persentase								79.83
Baik								

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat responden tentang disiplin kerja Pada RSUD Bangkinang dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2315. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 10 \times 58 = 2900$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 10 \times 58 = 580$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = 2900 - 580 = 2320$$

$$\text{Skor} = \frac{2320}{5}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel disiplin kerja Pada RSUD

Bangkinang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2440 - 2900$$

$$\text{Baik} = 1975 - 2439$$

$$\text{Kurang Baik} = 1510 - 1974$$

$$\text{Tidak Baik} = 1045 - 1509$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 580 - 1044$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total disiplin kerja Pada RSUD Bangkinang adalah sebesar 2315. Pada skala penelitian skor tersebut

berada pada rentang skala antara 1975– 2439, yang termasuk dalam kategori Baik.

c. Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya yang meliputi Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, Sikap Kooperatif dan kehadiran.

Tabel 5.26
Karyawan Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tuntas dan Memadai dan Memiliki Kuantitas yang Tepat

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	10	17.24	50	3.90
Setuju	4	32	55.17	128	
Cukup	3	16	27.59	48	
Tidak Setuju	2				
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	226	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.4 di atas dapat diketahui responden yang cukup (3) sebanyak 16 karyawan atau 27.6%, setuju (4) sebanyak 32 karyawan atau 55.2 % dan sangat setuju (5) sebanyak 10 karyawan atau 17.2 %. Menurut karyawan mereka selalu menyelesaikan pekerjaan tuntas dan mmemadai dan memiliki kuantitas yang tepat karena penilaian setuju (4) sebanyak 32 karyawan atau 55.2%. hal ini terlihat bahwa setiap karyawan melakukan pekerjaannya sampai selesai saat mereka pulang dengan sistem finger print karena memang rumah sakit setiap tenaga medis harus melakukan penanganan yang serius cepat dan tangap terhadap pasien. Misalnya pada saat perawat yang sedang bertugas, saat pasien menekan tombol darurat perawat langsung datang untuk memberikan

pertolongan ke pada pasien dan karyawan yang mengantar makanan di setiap kamar pasien tepat waktu walaupun kadang kadang ada sedikit kendala.

Tabel 5.27
Karyawan Berusaha Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan Sesuai Bidangnya

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	15	25.86	75	4.07
Setuju	4	32	55.17	128	
Cukup	3	11	18.97	33	
Tidak Setuju	2				
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	236	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.5 di atas dapat diketahui responden yang menjawab cukup (3) sebanyak 11 karyawan atau 19.0%, setuju (4) sebanyak 32 karyawan atau 55.2 % dan sangat setuju (5) sebanyak 15 karyawan atau 25.9%. Menurut karyawan merekaberusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai bidangnya karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 32 karyawan atau 55.2 %. Hal ini terlihat tenaga medis disetiap rumah sakit mendapat jatah untuk seminar di luar kota dalam meningkatkan keterampilan mereka.

Tabel 5.28
Karyawan Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Kuantitas

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	10	17.24	50	3.93
Setuju	4	37	63.79	148	
Cukup	3	8	13.79	24	
Tidak Setuju	2	3	5.17	6	
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	228	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.6 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 3 orang atau 5.2%, cukup (3) sebanyak 8 karyawan atau 13.8%, setuju (4) sebanyak 37 karyawan atau 63.8% dan sangat setuju (5) sebanyak 10 karyawan atau 17.2%. Menurut karyawan mereka berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 37 karyawan atau 63.8%. hal ini terlihat dimana rumah sakit merupakan tempat untuk berobat pada pasien yang sakit, dan tentunya semua perawat di segala bidang, baik ruangan hemodialisa, icu, picu dll, dimana tenaga medis berusaha dengan sekuat tenaga merawat semua pasien sampai sembuh berapun pasien yang datang kesana, selagi muat dan bisa ditampung oleh rumah sakit.

Tabel 5.29
Karyawan Selalu Menghasilkan Volume Pekerjaan Sesuai Target

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	10	17.24	50	3.90
Setuju	4	32	55.17	128	
Cukup	3	16	27.59	48	
Tidak Setuju	2				
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	226	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.7 di atas dapat diketahui responden yang cukup (3) sebanyak 16 karyawan atau 27.6%, setuju (4) sebanyak 32 karyawan atau 55.2 % dan sangat setuju (5) sebanyak 10 karyawan atau 17.2%. Menurut karyawan volume pekerjaan yang mereka lakukan sesuai target perusahaan karena memiliki penilaian setuju (5) sebanyak 10 karyawan atau 17.2%.hal ini terlihat

dimana rumah sakit merupakan tempat untuk berobat pada pasien yang sakit, dan tentunya semua perawat di segala bidang, baik ruangan hemodialisa, icu, picu dll, misalnya cuci darah atau hemodialisis dilakukan 2x dalam seminggu, dan ini merupakan target yang harus dicapai rumah sakit, sehingga RSUD Bangkinang menghadirkan layanan Hemodialisis dengan fasilitas yang nyaman serta didukung dengan tim dokter dan perawat mahir siap melayani pasien.

Tabel 5.30
Karyawan Selalu Menyelesaikan Tugas tugas Tepat Waktu Dengan Prinsip Efisiensi

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	9	15.52	45	3.93
Setuju	4	36	62.07	144	
Cukup	3	13	22.41	39	
Tidak Setuju	2				
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	228	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.8 di atas dapat diketahui responden yang, cukup (3) sebanyak 13 karyawan atau 22.4%, setuju (4) sebanyak 36 karyawan atau 62.1 % dan sangat setuju (5) sebanyak 9 karyawan atau 15.5%. Menurut karyawan mereka selalu menyelesaikan tugas tugas tepat waktu dengan prinsip efisiensi karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 36 karyawan atau 62.1 %. Hal ini terlihat jelas bahwa semua tenaga medis yang bekerja disana melakukan pekerjaan dengan tepat, tangkas dan cepat, misalnya saja tenaga medis yang merawat pasien diruangan inap dimana setiap pasien menekan tombol darurat, tenaga medis langsung datang menghampiri pasien di dalam kamar inap, selain

itu bagian instalasi gizi yang mengantar makanan ke kamar pasien tepat waktu pada jam makan pasien.

Tabel 5.31
Karyawan Tidak Membuang Waktu dan Pekerjaannya dengan Kegiatan yang Lama

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	13	22.41	65	3.97
Setuju	4	31	53.45	124	
Cukup	3	13	22.41	39	
Tidak Setuju	2	1	1.72	2	
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	230	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.9 di atas dapat diketahui responden yang tidak setuju (2) sebanyak 1 karyawan atau 1.7%, cukup (3) sebanyak 13 karyawan atau 22.4%, setuju (4) sebanyak 31 karyawan atau 53.4 % dan sangat setuju (5) sebanyak 13 karyawan atau 22.4%. menurut karyawan mereka tidak membuang waktu dan pekerjaannya dengan kegiatan yang lama karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 31 karyawan atau 53.4 %. Hal ini terlihat jelas bahwa semua tenaga medis yang bekerja disana melakukan pekerjaan dengan tepat, tangkas dan cepat, misalnya saja tenaga medis yang merawat pasien diruangan inap dimana setiap pasien menekan tombol darurat, tenaga medis langsung datang menghampiri pasien di dalam kamar inap, selain itu bagian instalasi gizi yang mengantar makanan ke kamar pasien tepat waktu pada jam makan pasien.

Tabel 5.32
Saya Senang Membantu Rekan Kerja Yang Kesulitan Dalam Bekerja

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	16	27.59	80	4.02

Setuju	4	27	46.55	108
Cukup	3	15	25.86	45
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Total		58	100	233

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.10 di atas dapat diketahui responden yang menjawab cukup (3) sebanyak 15 karyawan atau 25.9%, setuju (4) sebanyak 27 karyawan atau 46.6 % dan sangat setuju (5) sebanyak 16 karyawan atau 27.6%. Menurut karyawan mereka senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 27 karyawan atau 46.6 %. Hal ini juga terlihat pada bagian cuci darah, dimana karyawan kadang kadang diminta untuk datang pada yang bukan jam kerja mereka untuk membantu karyawan yang lain saat bertugas menangani pasien yang darurat harus cuci darah, karena memang pada bagian tersebut memang membutuhkan penanganan yang optimal. Selain itu Hal ini terlihat juga pada bagian ruang inap pejuang dimana karyawan saling membantu, karyawan yang satu bersedia menggantikan karyawan yang lain saat karyawan tersebut meminta libur dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 5.33
Karyawan Menciptakan Hubungan Kerja Yang Harmonis

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	13	22.41	65	3.97
Setuju	4	32	55.17	128	
Cukup	3	11	18.97	33	
Tidak Setuju	2	2	3.45	4	
Sangat Tidak	1				

Setuju				
Total		58	100	230

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.11 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 3.4%, cukup (3) sebanyak 11 karyawan atau 19.0, setuju (4) sebanyak 32 karyawan atau 55.2 % dan sangat setuju (5) sebanyak 13 karyawan atau 22.4%. Menurut karyawan mereka selalu menciptakan hubungan kerja yang harmonis karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 32 karyawan atau 55.2 %. Hal ini terlihat adanya saling membantu antara tenaga medis yang memperlihatkan bahwa hub mereka sangat harmonis.

Tabel 5.34
Karyawan Jarang Absen Jika Tidak dalam Keadaan Mendesak

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	10	17.24	50	3.88
Setuju	4	33	56.90	132	
Cukup	3	13	22.41	39	
Tidak Setuju	2	2	3.45	4	
Sangat Tidak Setuju	1				
Total		58	100	225	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.12 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 3.4%, cukup (3) sebanyak 13 karyawan atau 22.4, setuju (4) sebanyak 33 karyawan atau 56.9 % dan sangat setuju (5) sebanyak 10 karyawan atau 17.2%. Menurut karyawan mereka jarang absen jika tidak dalam keadaan mendesak karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 33 karyawan atau 56.9 %. Hal ini terlihat tenaga medis jarang absen

kalau tidak dalam mendesak, misalnya bagian ruang inap pejuang dimana tenaga medis yang satu bersedia menggantikan tenaga medis yang lain saat tenaga medis tersebut meminta libur dalam keadaan mendesak.

Tabel 5.35
Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu Kerjadan Berusaha Menyelesaikan Tugas yang Diberikan

Kriteria	Bobot	Jumlah	%	Skor	Rata-Rata
Sangat Setuju	5	10	17.24	50	3.88
Setuju	4	35	60.34	140	
Cukup	3	11	18.97	33	
Tidak Setuju	2				
Sangat Tidak Setuju	1	2	3.448	2	
Total		58	100	225	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.13 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) sebanyak 2 karyawan atau 3.4%, cukup (3) sebanyak 11 karyawan atau 19.0, setuju (4) sebanyak 35 karyawan atau 60.3 % dan sangat setuju (5) sebanyak 10 karyawan atau 17.2%. Menurut karyawan mereka selalu hadir tepat waktu kerjadan berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan karena memiliki penilaian setuju (4) sebanyak 35 karyawan atau 60.3 %. Karyawan selalu hadir tepat waktu kerana memang rumah sakit telah melakukan sistem finger print sehingga karyawan harus patuh terhadap ketetapan rumah sakit, walaupun masih ada sedikit karyawan yang masih bandel.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel prestasi kerja pada RSUD Bangkinang dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut:

Tabel 5.36
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Prestasi
kerja Pada RSUD Bangkinang

No	Pernyataan		Skor jawaban					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Karyawan Selalu Menyelsaikan Pekerjaan Tuntas dan Mmemadai dan Memiliki Kuantitas yang Tepat	F	10	32	16			58
		%	17.24	55.17	27.59			100
2	Karyawan Berusaha Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan Sesuai Bidangnya	F	15	32	11			58
		%	25.86	55.17	18.97			100
3	Karyawan Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Kuantitas	F	10	37	8	3		58
		%	17.24	63.79	13.79	5.17		100
4	Karyawan Selalu Menghasilkan Volume Pekerjaan Sesuai Target	F	10	32	16			58
		%	17.24	55.17	27.59			100
5	Karyawan Selalu Menyelesaikan Tugas tugas Tepat Waktu Dengan Prinsip Efisiensi	F	9	36	13			58
		%	15.52	62.07	22.41			100
6	Karyawan Tidak Membuang Waktu dan Pekerjaannya dengan Kegiatan yang Lama	F	13	31	13	1		58
		%	22.41	53.45	22.41	1.72		100
7	Saya Senang Membantu Rekan Kerja Yang Kesulitan Dalam Bekerja	F	16	27	15			58
		%	27.59	46.55	25.86			100
8	Karyawan Menciptakan Hubungan Kerja Yang Harmonis	F	13	32	11	2		58
		%	22.41	55.17	18.97	3.45		100
9	Karyawan Jarang Absen Jika Tidak dalam Keadaan Mendesak	F	10	33	13	2		58
		%	17.24	56.90	22.41	3.45		100
10	Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu Kerjadan Berusaha Menyelesaikan Tugas yang Diberikan	F	10	35	11		2	58
		%	17.24	60.34	18.97		3.45	100
Jumlah			116	327	127	8	2	580
Bobot nilai			580	1308	381	16	2	2287
Skor Max								2900
Skor Min								580
Persentase								78.86
Baik								

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat responden tentang prestasi kerja Pada RSUD Bangkinang, dapat dilihat jumlah skor yang

diperoleh yaitu sebesar 2287. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 10 \times 58 = 2900$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 10 \times 58 = 580$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = 2900 - 580 = 2320$$

$$\frac{\text{Skor}}{5}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel prestasi kerja Pada RSUD

Bangkinang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2440 - 2900$$

$$\text{Baik} = 1975 - 2439$$

$$\text{Kurang Baik} = 1510 - 1974$$

$$\text{Tidak Baik} = 1045 - 1509$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 580 - 1044$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total prestasi kerja Pada RSUD Bangkinang adalah sebesar 2287. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara **1975– 2439**, yang termasuk dalam kategori Baik.

5.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada RSUD Bangkinang

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada RSUD Bangkinang, maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalitan atau kesahihan suatu instrumen Uji validitas digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. (Imam Ghozali, 2007:45).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor keseluruhan pertanyaan yang digunakan. Jika r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df : (N - 3) = 58 - 3 = 55$ untuk alpha 5% adalah 0.2609. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.37
Hasil Analisis Validitas Kuesioner Prestasi Kerja

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R tabel	Kesimpulan
1	0.69081	0.2609	Valid
2	0.66808	0.2609	Valid
3	0.70002	0.2609	Valid
4	0.70181	0.2609	Valid
5	0.65831	0.2609	Valid
6	0.64765	0.2609	Valid

7	0.66995	0.2609	Valid
8	0.61723	0.2609	Valid
9	0.69144	0.2609	Valid
10	0.68647	0.2609	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0.2609. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir pada pertanyaan 4 dengan koefisien korelasi 0.88283 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan 8 dengan koefisien korelasi 0.61723. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item pertanyaan dalam angket prestasi kerja dinyatakan valid dan layak dianalisis.

Untuk melihat hasil uji validitas pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Hasil Analisis Validitas Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R _{tabel}	Kesimpulan
1	0.687156	0.2609	Valid
2	0.651233	0.2609	Valid
3	0.699829	0.2609	Valid
4	0.672523	0.2609	Valid
5	0.689475	0.2609	Valid

6	0.549174	0.2609	Valid
7	0.703157	0.2609	Valid
8	0.677888	0.2609	Valid
9	0.676611	0.2609	Valid
10	0.706411	0.2609	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0.2609. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir pada pertanyaan 10 dengan koefisien korelasi 0.706411 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan 6 dengan koefisien korelasi 0.549174. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item pertanyaan dalam angket *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dinyatakan valid dan layak dianalisis.

Tabel 5.39
Hasil Analisis Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R _{tabel}	Kesimpulan
1	0.687156	0.2609	Valid
2	0.651233	0.2609	Valid
3	0.699829	0.2609	Valid
4	0.672523	0.2609	Valid
5	0.689475	0.2609	Valid
6	0.549174	0.2609	Valid

7	0.703157	0.2609	Valid
8	0.677888	0.2609	Valid
9	0.676611	0.2609	Valid
10	0.706411	0.2609	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0.2609. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir pada pertanyaan 1 dengan koefisien korelasi 0.753696 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan 9 dengan koefisien korelasi 0.564692. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item pertanyaan dalam angket disiplin kinerja dinyatakan valid dan layak dianalisis.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisoner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu kewaktu (Imam Ghozali, 2005:41). Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengukuran yang dinyatakan reliabel menurut Jonathan (2008:189) adalah apabila Jika $r_{\alpha} > 0,6$ maka pertanyaan tersebut reliabel.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach's*. Instrument tersebut

dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60, dimana hasil ujiannya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.40
Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Kesimpulan
OCB (X)	10	0.871	0,60	Reliabel
Disiplin Kerjat (X2)	10	0.863	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	10	0.864	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

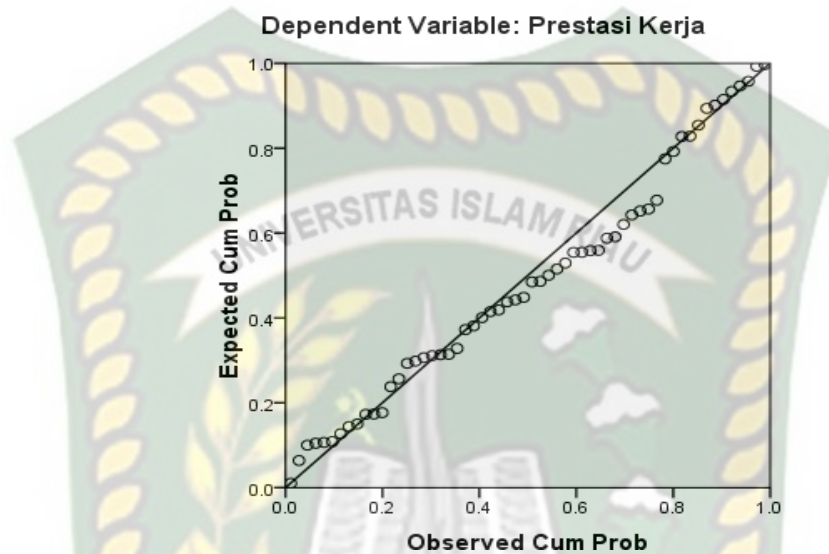
Berdasarkan tabel diatas Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas dari variabel OCB (X), disiplin kerja (X2) dan prestasi kerja (Y) lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dan variabel pengganggu atau residul berdistribusi normal. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis grafik plot.

Gambar 5.1 Grafik Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada Gambar 5.1 grafik normal plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar atau mengikuti garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Faktor independen pada umumnya dilambangkan dengan X, sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y.

Analisis regresi linear sederhana berguna untuk mengetahui hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja berpengaruh

atau tidaknya terhadap prestasi kerja. Pada analisis regresi linear sederhana digunakan rumus:

$$Y = a + bX + b_2X^2$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

X2 = Disiplin kerja

Untuk membuktikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, maka dimasukkan data yang telah diperoleh kedalam rumus diatas melalui program SPSS versi 20,00 for windows sebagai berikut:

Tabel 5.41
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.430	4.817		3.618	.001
OCB	.251	.118	.275	2.122	.038
Disiplin Kerja	.298	.113	.342	2.641	.011

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS

Jadi persamaan regresi pada perhitungan yang telah dilakukan berdasarkan tabel diatas adalah : $Y = 17.430 + 0.251 X_1 + 0.298 X_2$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk perubahan variabel X satu unit. Artinya setiap sekali *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bertambah satu, maka variabel prestasi kerja akan bertambah sebesar 0.251 dan setiap sekali disiplin kerja bertambah satu, maka variabel prestasi kerja akan bertambah sebesar 0.298.

Adapun arti dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai $H_0 = 17.430$ menunjukkan bahwa jika variabel X (OCB) dan X_2 (disiplin kerja) konstan atau bernilai 0 (nol) maka nilai prestasi kerja sebesar 17.430.
2. Nilai $H_a = 0.251$ menunjukkan bahwa apabila nilai OCB (X) naik sebesar satu satuan maka variabel prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.251.
3. Nilai $H_a = 0.298$ menunjukkan bahwa apabila nilai disiplin kerja (X_2) naik sebesar satu satuan maka variabel prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.298.

Dari analisis regresi sederhana diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 17.430 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat OCB (X) bernilai nol, maka prestasi kerja (Y) bernilai 17.430. Sedangkan nilai dari b_1 yaitu sebesar 0.251 menunjukkan bahwa ketika terjadi OCB sebesar satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.251 satuan, dan nilai dari b_2 yaitu sebesar 0.298 menunjukkan bahwa ketika terjadi disiplin kerja sebesar satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.298 satuan. Selain itu

terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara OCB dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

e. Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien korelasi (R) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja dengan variabel prestasi kerja. Perhitungan R menggunakan metode *product moment (pearson)* dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.42
Hasil Analisis Korelasi (R)

		Prestasi Kerja	OCB	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000	.434	.470
	OCB	.434	1.000	.467
	Disiplin Kerja	.470	.467	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	.000	.000
	OCB	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.
N	Prestasi Kerja	58	58	58
	OCB	58	58	58
	Disiplin Kerja	58	58	58

Sumber: Lampiran hasil korelasi SPSS

Berdasarkan tabel SPSS di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan prestasi kerja adalah sebesar 0.434 atau 43.4% dan koefisien korelasi antara disiplin kerja dan prestasi kerja adalah sebesar 0.470 atau 47.0% dengan pengujian 0,05 level (1-tailed) interpretasinya adalah:

1. Besarnya nilai probabilitas (peluang) dalam SPSS diberi lambang sig (1-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja dengan prestasi kerja adalah diterima. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja dengan prestasi kerja.
2. Koefien korelasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan prestasi kerja sebesar 0.434 bertanda positif. Hal ini menunjukkan arah korelasinya positif. Angka ini mengandung arti bahwa keeratan hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap prestasi kerja berada pada kategori sedang.
3. Koefien korelasi disiplin dengan prestasi kerja sebesar 0.470 bertanda positif. Hal ini menunjukkan arah korelasinya positif. Angka ini mengandung arti bahwa keeratan hubungan antara disiplin terhadap prestasi kerja berada pada kategori sedang

Untuk dapat memberikan interpretasi keeratan hubungan tersebut, maka dapat dilihat data variable rank / koefisien berikut:

Tabel 5.43
Interprestasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan pengaruh
0,00 – 0,20	Pengaruh sangat lemah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61– 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat Kuat

Sumber : J. Supranto, *Statistik Teori Dan Aplikasi*

f Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel prestasi kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R Square* pada software SPSS versi 20.00. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.44
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.254	4.12910

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, OCB

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja mempunyai hubungan dengan variabel terikat prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil 0.280 atau 28%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent OCB dan disiplin kerja terhadap variabel dependent (prestasi kerja) adalah 28% sedangkan 72% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian. Misalnya faktor motivasi, lingkungan, etos, dan lain sebagainya.

g. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah $5\% = 0,05$. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, Apakah pengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel. Dari uji hasil SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.45
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.430	4.817		3.618	.001
OCB	.251	.118	.275	2.122	.038
Disiplin Kerja	.298	.113	.342	2.641	.011

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa t-hitung variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X) diperoleh sebesar 2.122 dan disiplin kerja (X2) sebesar 2.641 dengan signifikansi sebesar 0,038 dan 0.011.

Ha dapat diterima jika t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel dan H0 diterima apabila t hitung lebih kecil dari t tabel. Berdasarkan tabel distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$\alpha/2 = n-3$$

$$0,05/2 = 58-3$$

$$0,025 = 55$$

Dan pada distribusi t (t-tabel) hasilnya adalah: 2,004

Sementara untuk t-tabel diperoleh sebesar 2,004 maka dapat disimpulkan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X) nilai t-hitung > t-tabel (2.122 > 2,004) dan signifikansi < dari 0,05 (0.038 <0.05) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Untuk variabel disiplin kerja (X2) nilai t-hitung > t-tabel (2.641 > 2,004) dan signifikansi < dari 0,05 (0.011 <0.05) maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dari hasil uji statistik tersebut dapat diketahui bahwa antara variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan bahwa duga bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di RSUD Bangkinang adalah benar dapat dibuktikan dengan analisa secara statistik.

h. Uji Simultan (Uji F)

Uji f ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah $5\% = 0,05$. Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel} .

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara simultan ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara simultan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Uji f adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap variabel Y, Apakah pengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka f-hitung akan dibandingkan dengan f-tabel. Dari uji hasil SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5.46
Hasil Uji Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.504	2	182.252	10.690	.000 ^a
	Residual	937.721	55	17.049		
	Total	1302.224	57			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, OCB

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa f-hitung variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja diperoleh sebesar 10.690 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dimana nilai sig < 0.005, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat diketahui secara umum bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap prestasi kerja di RSUD Bangkinang hasilnya dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat melalui r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk df : $(N - 2) = 58 - 3 = 55$ untuk alpha 5% adalah 0.2609.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diduga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dimana hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu sebesar $0,038 < 0,05$. Hal ini juga dapat dilihat melalui uji hipotesis (uji t) yang disajikan pada tabel 5.42 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,122 > 2,004$). Sehingga dari hasil yang diperoleh maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pada RSUD Bangkinang.

Dalam kehidupan berorganisasi diperlukan perilaku-perilaku individu yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan tingginya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam suatu organisasi maka diharapkan performa karyawan dan juga performa organisasi bisa ditingkatkan. Tingginya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kesetiakawanan antar karyawan didalam organisasi tersebut bisa terjalin. Sehingga kesulitan dan masalah yang ada di organisasi akan terselesaikan dengan baik.

Karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki peran yang lain diluar peran formalnya yang memiliki sumber daya manusia yang lebih kompeten sehingga bisa bekerja dengan lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, biasanya memiliki prestasi yang lebih dibandingkan karyawan yang memiliki satu peran formal saja atau dengan kata lain tugas pegawai atau karyawan akan terselesaikan dengan cepat dan baik oleh pegawai atau karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sehingga tujuan organisasi akan lebih cepat

tercapai. Tidak heran jika penghargaan diberikan kepada pegawai atau karyawan tersebut karena pegawai atau karyawan tersebut dinilai memiliki kinerja yang lebih dan baik. Kontribusi lain yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan atau organisasi ditunjukkan oleh pekerjaan tindakan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadiwijaya (2017) yang menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat diketahui secara umum bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di RSUD Bangkinang hasilnya dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat melalui r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df : (N - 2) = 58 - 3 = 55$ untuk alpha 5% adalah 0.2609.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel disiplin kerja diduga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dimana hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar $0,011 < 0,05$. Hal ini juga dapat dilihat melalui uji hipotesis (uji t) yang disajikan pada tabel 5.42 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,641 > 2,004$). Sehingga dari hasil yang diperoleh maka disiplin kerja memberikan

pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pada RSUD Bangkinang.

Besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya tercermin dari sikap disiplin yang baik. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai atau karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Karyawan atau pegawai dapat bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang dan menguntungkan dirinya dan perusahaan melalui penerapan disiplin kerja. Pegawai atau karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Segala tugas yang diberikannya dapat diaptuhi dan dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu oleh pegawai yang berprestasi.

Untuk itu pegawai atau karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Hal ini akan menunjang pada hasil kerja setiap pegawai atau karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa waktu dapat manfaat dan alat-alat dapat digunakan dengan baik oleh pegawai atau karyawan.

Sikap disiplin kerja dari para karyawan sangat dibutuhkan dalam kehidupan organisasi. Dengan peningkatan rasa disiplin kerja dari karyawan maka tugas - tugas yang diemban pegawai atau karyawan itu sendiri akan

terselesaikan dengan baik. Sehingga tujuan dari pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap pegawai atau karyawan itu sendiri yaitu dengan peningkatan kinerja mereka dalam bekerja sehingga memperoleh prestasi kerja. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pusruhship (2014) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB V mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin terhadap prestasi kerja pada RSUD Bangkinang dengan sampel sebanyak 58 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai prestasi kerja menjelaskan bahwa memiliki perolehan skor sebesar 78.85%, dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa prestasi yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di RSUD Bangkinang sudah baik.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjelaskan bahwa memiliki perolehan skor 80.82%, dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa tindakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan yang bekerja di RSUD Bangkinang kategori yang baik.
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai disiplin kerja menjelaskan bahwa memiliki perolehan skor 79.83%, dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di RSUD Bangkinang menerapkan kedisiplinan dalam seperti datang tepat waktu, menggunakan seragam sesuai jadwal yang ditentukan, taat terhadap peraturan yang diterapkan pihak rumah sakit dan lain sebagainya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di RSUD Bangkinang, peneliti menyampaikan beberapa saran yaitu: pihak perusahaan atau organisasi tertentu dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari kesesuaian kemampuan yang digunakan, karena variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Enny Mahmuda, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ubhara Manajemenpress, Surabaya
- Fred, Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi*, PT Andi, Yogyakarta
- Hadiwijaya, 2017, *Analisis Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Disiplin Kerjaterhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Stmik – Politeknik Palcomtech
- Hakim, Abdul, 2014, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Ef Press Digimedia, Semarang
- Hidayah, 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. PINDAD, UIN Sunan Gunung Djati*, Bandung
- Hardiansyah, 2017, *Pengaruh Etoos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hariandjah, Marihot tua efendy, 2002, *Manajemen sumber daya manusia*, PT Grasindo, Jakarta
- Makmur Mutiara, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Siar Mas Kendari*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo, Kendari
- Masram & Muah, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Zifatama Publisher, Sidoarjo
- Masram & Muah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Zifatama Publisher, Sidoarjo
- Priyono, 2008, *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo
- Priyono, 2010, *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo
- Robbin dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Selemba Empat, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Purhusip, 2014, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang

Taufiqurokhman, 2009, *Mengenal Manajemen sumber daya manusia*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, jakarta

Triandani, sahwitri, 2012, *Analisis Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Disiplin Kerjaterhadap Prestasi Karyawan, PT. Inti Kharisma Mandiri, Riau*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

[Http://Www.Sarjanaku.Com/2013/04/Pengertian-Prestasi-Kerja-Karyawan.Html?M=1](http://Www.Sarjanaku.Com/2013/04/Pengertian-Prestasi-Kerja-Karyawan.Html?M=1)

[Http://Ayukberbagi.Blogspot.Co.Id/2013/03/Organizational-Citizenship-Behavior-Ocb.Html?M=1](http://Ayukberbagi.Blogspot.Co.Id/2013/03/Organizational-Citizenship-Behavior-Ocb.Html?M=1)

